

FABIANO NEGRISOLI
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ
Faculdade de Direito

A ALTERAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Curitiba
2001

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ
Faculdade de Direito

A ALTERAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Fabiano Negrisoni
Curso de Graduação em Direito

Monografia apresentada no Curso de graduação em Direito, no Setor de Ciências Jurídicas e Sociais da Universidade Federal do Paraná, como requisito parcial à obtenção do grau de bacharel.

Orientador: Prof. Doutor Wilson Ramos Filho

Curitiba
2001

A ALTERAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

por
Fabiano Negrisoni

Monografia aprovada como requisito parcial para
obtenção do grau de Bacharel, no Curso de graduação
em Direito, pela Comissão formada pelos professores:

Presidente e Orientador: _____

Professor Doutor Wilson Ramos Filho

Professora Doutora Aldacy Rachid Coutinho

Professor George Bueno Gomm

Curitiba, 12 de setembro de 2001.

SUMÁRIO

RESUMO	v
INTRODUÇÃO.....	1
CAPÍTULO I. CONTEXTUALIZAÇÃO	3
1.1. DESEMPREGO.....	3
1.2. FLEXIBILIZAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO	5
1.3. NEOLIBERALISMO.....	10
CAPÍTULO II. ALTERAÇÕES CONTRATUAIS TRABALHISTAS	13
2.1. ALTERAÇÃO CONTRATUAL SUBJETIVA E OBJETIVA	13
2.2. CLASSIFICAÇÃO DAS ALTERAÇÕES CONTRATUAIS OBJETIVAS	13
2.3. LOCALIZAÇÃO DA MATÉRIA.....	14
2.3.1. <i>O artigo 468</i>	15
2.3.2. <i>Regulamento da empresa</i>	17
2.3. FORMAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO E SUA ALTERAÇÃO.....	19
2.4. PRINCÍPIOS INFORMADORES	20
CAPÍTULO III. ALTERAÇÃO DA FUNÇÃO	23
3.1. CONCEITUAÇÃO	23
3.2. QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL.....	23
3.3. QUALIFICAÇÃO DA EMPRESA.....	24
3.4. REGRAS APLICÁVEIS	25
3.5. ALTERAÇÕES FUNCIONAIS LÍCITAS (ESPÉCIES)	27
3.5.1. <i>Situações excepcionais ou de emergência</i>	27
3.5.2. <i>Substituição temporária</i>	28
3.5.3. <i>Destituição de cargo ou função de confiança – reversão</i>	28
3.5.4. <i>Retrocessão e rebaixamento</i>	30
3.5.5. <i>Extinção do cargo ou função</i>	31
3.5.6. <i>Alteração de Plano de Cargos e Salários</i>	32
3.5.7. <i>Readaptação funcional por causa previdenciária</i>	32
3.5.8. <i>Promoção</i>	32
CAPÍTULO IV. ALTERAÇÕES DA JORNADA.....	35
4.1. CONCEITUAÇÃO	35
4.2. ALTERAÇÕES AMPLIATIVAS DE JORNADA.....	35

4.3. ALTERAÇÕES REDUTORAS DE JORNADA.....	38
4.4. ALTERAÇÕES DE HORÁRIO DE TRABALHO.....	39
4.4.1. <i>Mudança de turno</i>	39
4.4.2. <i>Turno de revezamento</i>	40
4.4.3. <i>Controle de jornada</i>	41
CAPÍTULO V. ALTERAÇÃO DO SALÁRIO	42
5.1. CONCEITUAÇÃO	42
5.2. ELEVAÇÕES SALARIAIS	42
5.3. REDUÇÕES SALARIAIS	42
5.4. MODO DE PAGAMENTO	44
CAPÍTULO VI. ALTERAÇÃO DO LOCAL DE TRABALHO	46
6.1. CONCEITUAÇÃO	46
6.2. TRANSFERÊNCIAS RELEVANTES E NÃO RELEVANTES	46
6.3. TRANSFERÊNCIAS LÍCITAS E ILÍCITAS	47
6.4. ADICIONAL DE TRANSFERÊNCIA E AJUDA DE CUSTO.....	48
6.5. EMPREGADOS INTRANSFERÍVEIS	50
CAPÍTULO VII. A ALTERAÇÃO DO ARTIGO 468 DA CLT.....	51
7.1. CONTRADIÇÃO E INCONVENIENTE: INEXISTÊNCIA.....	51
7.2. PROTEÇÃO DESCABIDA E EXTREMO RIGOR: FALÁCIA.....	53
CONCLUSÃO.....	58
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	60

RESUMO

Temos uma alta taxa de desemprego, gerado pela informatização, surgimento de novas tecnologias e novas formas de gestão de empresas. Certo é que, atualmente, temos o crescimento do desemprego e diminuição da oferta de empregos. Sob o argumento de que o Direito do Trabalho é um dos culpados, defende-se a sua flexibilização, que seria a diminuição do rigor das leis trabalhistas. A lei trabalhista, contudo, não é inflexível, ao contrário, apenas garante um mínimo. Essa onda flexibilizadora está inserida no atual modelo que se pretende implantar, o neoliberalismo, que é a formulação de um Estado mínimo, cabendo aos indivíduos a auto-regulação, sem ou com pouca ingerência estatal. Também no campo das alterações contratuais trabalhistas, essa discussão está inserida, pois as regras são ditas inflexíveis. As alterações contratuais que aqui se estuda são as objetivas, previstas, basicamente, nos arts. 468 a 470 da CLT, sendo o art. 468 o mais importante, pois é a regra geral. De acordo com esse artigo, não são possíveis as alterações unilaterais e as bilaterais, quando prejudiciais ao empregado. Ao lado desse, temos o Enunciado 51 que se refere ao regulamento da empresa. A matéria é informada, basicamente, por três princípios: inalterabilidade do contrato, direito de resistência obreiro e “jus variandi” empresarial. Contudo, a inalterabilidade não é regra, uma vez que em razão do trato sucessivo do contrato de trabalho, são variadas as alterações possíveis de seu conteúdo. Especifica-se: alterações da função – promoção, extinção de cargo e função, provisórias etc. – inclusive, prejudiciais ao obreiro – reversão; alterações da jornada – horário, elastecimento, redução etc.; alterações salariais redutoras; alterações do local de trabalho – por exercício de cargo de confiança, mediante previsão contratual, provisória etc. Diante da gama variada de alterações, é necessário um mínimo de proteção ao empregado, hipossuficiente na relação de emprego, pelo estado de subordinação, que resta aumentado pela taxa de desemprego. Até porque, não terá o emprego nenhum poder de barganha diante do seu empregador. Assim, qualquer alteração do art. 468, com diminuição da interferência estatal e aumento da vontade das partes, deve ser rejeitada, uma vez que o empregado não tem poderes/meios de fazer valer sua vontade.

INTRODUÇÃO

O objeto do presente trabalho, como se denota de seu título, é o estudo da matéria relativa a alteração do contrato de trabalho.

A matéria, a primeira vista, parece não ter importância, uma vez que o empregador possui o chamado direito potestativo, ou seja, o patrão, com poucas exceções, poderá demitir seu empregado sem justificativa alguma. Destarte, poderiam perguntar, *“mas quem vai reclamar de uma alteração, se o empregado poderá ser demitido, caso não a aceite?”*

Também, para aqueles mais desavisados, a questão estaria resolvida com o simples acordo de vontades das partes envolvidas, empregado e empregador. A questão, contudo, não se resolve dessa maneira no âmbito das relações trabalhistas.

Some-se a isso, as profundas alterações em nossa sociedade, onde se destacam as questões do desemprego, miséria, “competição de empresas”, “lucratividade”, evolução tecnológica etc.

Nesse contexto, as questões referentes às alterações contratuais trabalhistas acabam destacando-se, uma vez que os contratos em curso poderão ser objeto de variadas mudanças. Importa, assim, o estudo dessas alterações: limites, justificativas desses limites, hipóteses possíveis etc.

Para o estudo da matéria, como ponto de partida, são necessárias algumas considerações acerca de nossa realidade social, uma vez que o Direito do Trabalho é diretamente afetado por ela. Assim, para se estudar o tema a que se propõe, necessário demonstrar qual é o atual contexto em que se insere. Trata-se do objetivo do primeiro capítulo. Neste, serão tratados a situação de desemprego em massa, a flexibilização do Direito do Trabalho e, por fim, o neoliberalismo.

No segundo capítulo, temos a abordagem das questões gerais relativas à matéria: a divisão das alterações contratuais em objetiva e subjetiva, classificação, localização legal da matéria, formação do contrato e alteração do contrato de trabalho. Merecem destaque o estudo do artigo 468 da CLT, alvo, atualmente, de muitas críticas, o regulamento da empresa e os princípios informadores da matéria: inalterabilidade do contrato, direito de resistência obreiro e “jus variandi” empresarial.

Nos capítulos seguintes, terceiro ao sexto, são abordadas as alterações contratuais em espécie. Ao menos, em razão da variada gama de alterações possíveis, serão vistas as suas formas mais corriqueiras: alteração da função, alteração da jornada, alteração do salário e alteração do local de trabalho.

Finalmente, no último capítulo, é apresentada a polêmica em torno da regra central das alterações contratuais trabalhistas: o artigo 468 celetista.

Ressalte-se que a matéria é extremamente longa, pelo que não se preocupou em abordar o tema na sua integralidade, com o fim de esgotá-lo. Apenas, procurou-se demonstrar a importância da matéria, na medida em que o Direito Obreiro tem sido objeto de sucessivas mudanças.

CAPÍTULO I. CONTEXTUALIZAÇÃO

Antes de adentrarmos no tema relativo ao presente trabalho, são necessárias algumas considerações acerca do atual contexto em que se insere o objeto de estudo, qual seja, a sociedade e o Direito do Trabalho.

1.1. Desemprego

É notória a situação de desemprego em que se encontra a sociedade. O desemprego, acompanhado pela crescente flexibilização, discurso neoliberal, abertura econômica, precarização e informalização do emprego, é um dentre outros dramas nacionais.

Temos atualmente uma alta taxa de desemprego e de redução das ofertas de trabalho. Esse quadro é reflexo da informatização e surgimento de novas tecnologias. Associada ao desenvolvimento tecnológico, temos aquilo que os teóricos da administração denominam reengenharia, que é a mudança na forma de gestão da empresa, com redução de cargos e empregos.

Diante dessa situação, temos basicamente duas correntes.

Uma que sustenta o grande desenvolvimento do desemprego. Aqui podemos citar a tese de Viviane FORRESTER¹, que aponta o fim do emprego. Segundo a autora, vivemos em um mundo onde o trabalho está desaparecendo pois a evolução tecnológica provoca uma mudança na civilização, sendo que apenas uma minoria dos indivíduos continuaria a ser realmente útil à produção.

Escreve a autora:

“Quanto ao ‘desemprego’, fala-se dele por toda parte, permanentemente. Hoje entretanto, o termo acha-se privado de seu verdadeiro sentido, recobrando um fenômeno diferente daquele outro, totalmente obsoleto, que pretende indicar. A respeito dele, contudo, são feitas laboriosas promessas, quase sempre falaciosas que deixam entrever quantidades ínfimas de empregos acrobaticamente lançadas (como saldos) no mercado; porcentagens derrisórias em vista dos milhões de indivíduos excluídos do salariado e que, nesse ritmo, continuarão assim durante décadas”.²

¹ FORRESTER, V. *O horror econômico*.

² FORRESTER, V. Ob. cit. p. 09.

Outro posicionamento aponta para o crescimento da oferta de empregos, diante da gama de serviços novos que seriam criados. Em razão da automatização da mão-de-obra, haveria grande crescimento na área de prestação serviços pessoais. Também, com a redução de custos, o poder de compra restaria aumentado, o que implicaria no aumento do consumo, inclusive dos serviços pessoais, etc.³

Aparentemente, hoje, o que se constata é a tese da primeira corrente, ou seja, o crescimento desenfreado do desemprego.

Na história tivemos basicamente três modos de produção: o escravocrata, o feudal e o capitalista. Esse sistema capitalista baseia-se, principalmente, na lei da oferta e da procura. Assim, se a oferta de emprego for maior, a remuneração e as condições de trabalho serão melhores. Se, ao contrário, a oferta de emprego for menor, a remuneração e as condições de trabalho serão piores. Em uma situação de pleno emprego⁴, o trabalhador poderia negociar, escolhendo aquele emprego que melhor lhe interessasse, podendo, inclusive, “negociar” com o patrão suas condições laborais.

Com o aumento da tecnologia e desenvolvimento das técnicas de gestão de empresas, amplia-se o número de desempregados, ou seja, a oferta de emprego é menor. É o aumento do “exército de reserva”.⁵

Diante dessa escassez de trabalho e grande oferta de mão-de-obra, cria-se uma situação de desemprego estrutural. Uma sociedade onde podemos identificar indivíduos empregáveis (desempregados que podem ser empregados) e os inempregáveis (desempregados que não serão empregados). Esse últimos fazem parte dessa massa que forma o desemprego estrutural, que é a taxa de desemprego

³ GÉNÉREUX, J. *O horror político: o horror não é econômico*. p. 40.

⁴ A situação de pleno emprego seria um ideal a ser alcançado. Trata-se de uma situação em que todos os trabalhadores conseguiriam trabalho. O pleno emprego é um dos princípios a ser observado pela República Federativa do Brasil, nos termos do art. 170 da Constituição Federal: “Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios: (...) VII – busca do pleno emprego”.

⁵ Em uma situação de pleno emprego, para conseguir a subordinação – medo de perder o emprego – por parte do empregado, é necessária a criação de um “exército de reserva”, ou seja, de certo número de desempregados. Soma-se a isso, aquilo que se denomina “turn over”. Uma empresa deve ter entre 5% a 10% de “turn over”, que são as demissões para criar a situação hipotética entre os empregados de que podem ser demitidos. Por último, o “excedentes de empregados”, no sentido de que o empregado tenha a idéia de que pode ser demitido, pois o empregador não precisa dele.

constante. Segundo Viviane FORRESTER, estes seriam os indivíduos que são chamados de “excluídos”.⁶

O trabalho sempre integrou a sociedade, colocado como central nos modos de produção. Contudo, o desemprego cresce a cada dia, tornando-se inimaginável o pleno emprego.

Em razão da falta ou escassez de empregos e do aumento do desemprego, sob argumento de que o Direito do Trabalho é um dos culpados, alguns defendem a sua flexibilização.

1.2. Flexibilização do Direito do Trabalho

Está na moda falar-se em flexibilização do Direito do Trabalho. Para seus defensores, a flexibilização seria uma forma de combate ao desemprego, pois aumentaria a produtividade e a competitividade das empresas. Trata-se de um discurso hegemônico, cujo conteúdo se impõe como sendo a única alternativa viável ao problema do desemprego.

Desde os anos 80 discute-se a reforma do sistema brasileiro de relações do trabalho. Esse debate ganhou força nessa década, com as primeiras iniciativas governamentais.

“(...) a partir dos anos noventa ganharam importância as teses favoráveis à desregulamentação dos direitos sociais e à flexibilização das relações de trabalho, defendidas pelas principais entidades empresariais do país em nome da redução do custo do trabalho e da elevação dos níveis de produtividade e competitividade, face às políticas adotadas pelo governo FHC e ao contexto de baixo dinamismo econômico do país”.⁷

⁶ Escreve a autora: “Tantas vidas encurraladas, manietadas, torturadas, que se desfazem, tangentes a uma sociedade que se retrai. Entre esses despossuídos e seus contemporâneos, ergue-se uma espécie de vidraça cada vez menos transparente. E como são cada vez menos vistos, como alguns os querem ainda mais apagados, riscados, escamoteados dessa sociedade, eles são chamados de *excluídos*”. Ob. cit. p. 15.

⁷ KREIN, J. D.; OLIVEIRA, M. A. de. *Mudanças institucionais e relações do trabalho no Brasil*. p. 10.

Como afirma Amauri Mascaro NASCIMENTO⁸: “Para alguns, flexibilização é a adequada diminuição do rigor excessivo de algumas leis trabalhistas que impedem maior eficiência de setor produtivo e do desenvolvimento econômico”.

Para os que defendem a flexibilização, ela é o uso dos instrumentos jurídicos que permitam o ajustamento da produção, emprego e condições de trabalho à celeridade e permanência das flutuações econômicas, às inovações tecnológicas e outros elementos que requerem rápida adequação. Tratar-se-ia de um conjunto de medidas destinadas a dotar o Direito Laboral de novos mecanismos capazes de compatibilizá-lo com as mutações decorrentes de fatores de ordem econômica, tecnológica ou de natureza diversa exigentes de pronto ajustamento.

A flexibilização é colocada como a adequada diminuição do rigor excessivo de algumas leis trabalhistas que impedem maior eficiência do setor produtivo e do desenvolvimento econômico. Ou seja, o Direito do Trabalho, como apresentam alguns, seria impeditivo da diminuição do desemprego e do desenvolvimento econômico; é o causador do desemprego e das crises econômicas.

Podemos citar vários exemplos dessa onda flexibilizadora.

O primeiro seria a desindexação salarial e a facilitação da adoção do efeito suspensivo nos dissídios coletivos. Com a MP 1.053/95⁹ suprimiu-se o mecanismo tradicional de reajuste salarial e conferiu às partes o direito de negociar os reajustes no âmbito da categoria, mas proibiu a inclusão de cláusula no Contrato Coletivo de reajuste automático dos salários e a concessão de aumento salarial a título de produtividade. Por fim, estabeleceu efeito suspensivo ao recurso contra decisão normativa, conforme despache o TST.¹⁰

Uma segunda medida são as regras de Participação dos Trabalhadores nos Lucros ou Resultados das Empresas (PLR). A MP 794/94 regulamentou o inciso XI, do art. 7º da CF/88.¹¹ Na mesma linha, a política de reajuste do salário mínimo e

⁸ NASCIMENTO, A. M. *Tendências de Flexibilização das normas reguladoras das relações de trabalho no Brasil*. p. 46.

⁹ A última reedição da Medida Provisória segue com o n.º 2.074/01.

¹⁰ Segundo Dari KREIN e Marco Antonio de OLIVEIRA, “(...) Na prática, essas medidas representaram a adoção de mecanismos de controle dos salários tanto no âmbito do Judiciário como nas negociações diretas entre as entidades de trabalhadores e empregadores, além do fim da política salarial, que implicou o fim dos reajustes a partir de uma ação reguladora do Estado”. Ob. cit. p. 11.

¹¹ “Ao prever a desvinculação da remuneração, tornou possível a não incorporação do valor da PLR no cálculo de direitos trabalhistas. Na prática, a PLR substituiu a política salarial e flexibilizar a remuneração”. Idem nota anterior. Atualmente a matéria está regulada pela Lei 10.101/00.

da previdência social. Em 04/97, com a MP 1.906/97¹² desvinculou-se a correção salarial de qualquer índice de inflação. Ao mesmo tempo, “estabeleceu uma tabela de reajustes para o mínimo previdenciário”, na qual “foi utilizada uma referência que não tem qualquer relação com a reposição salarial ou de custo de vida”¹³.

Outra iniciativa, as cooperativas profissionais, com a Lei 8.949/94. Possibilitou-se a organização de certos trabalhadores para prestarem serviços dentro de uma empresa sem caracterização de vínculo empregatício. Tratar-se-iam de sócios da empresa. Esses trabalhadores não teriam direito ao registro em carteira, férias, 13º salário, descanso semanal remunerado e previdência social. Também não teriam os benefícios da contratação coletiva, já que não são membros de um sindicato profissional.

O Governo Federal também denunciou a Convenção 158 da OIT, por meio do Decreto 2100/96. Essa Convenção estabeleceu limites ao poder absoluto do empregador em efetuar demissões.

Para pretensamente enfrentar o desemprego, adotou-se o contrato por prazo determinado, com a Lei 9.601/98 e Decreto 2.490/98.

Na mesma linha foi instituído o “banco de horas”. Adotado esse sistema, a princípio, a jornada poderá ultrapassar as atuais 44 horas semanais sem que o trabalhador receba o pagamento de horas extras, desde que haja compensação destas horas ao longo de um período de 4 meses.

Com a MP 1.709¹⁴, tivemos a suspensão do contrato de trabalho, a jornada parcial e a ampliação de 4 meses para 1 ano para compensação das horas no “banco de horas”.

¹² Atualmente a MP segue com o n.º 2.180/01.

¹³ KREIN, J. D. e OLIVEIRA, M. A. de . Obra citada. p. 11.

¹⁴ Diga-se que a grande inovação trazida pela Medida Provisória que institui o contrato a tempo parcial foi a proporcionalidade do direito de férias, condicionando-o pela jornada, uma vez que manteve-se o critério geral de cálculo de valores trabalhistas segundo a proporção horas trabalhadas/salário devido. Segundo a MP, as férias anuais remuneradas será de 18 dias, para duração laborativa semanal superior a 22 horas e até 25 horas; 16 dias, para superior a 20, até 22 horas; 14 dias, para superior a 15 horas, até 20 horas; 12 dias, para superior a 10 horas até 15 horas; 10 dias, para superior a 5 horas, até 10 horas; e 8 dias igual ou inferior a 5 horas. Atualmente a MP tem o n.º 2164/01.

Podemos citar, ainda, as propostas para modificação do artigo 7º da Constituição Federal¹⁵ e a lei que determina a exclusão do cômputo da jornada dos 5 minutos antecedentes e posteriores.

São medidas, contudo, que não trouxeram os efeitos esperados.

“(...) Essas propostas reforçaram as tendências anteriormente observados, concentrando-se nas mudanças das relações contratuais. Elas visam basicamente a redução dos custos empresariais como estímulo à contratação – por meio da diminuição dos salários e de outros benefícios – e não mexem nos elementos estruturais de desemprego, com a política econômica e a forma de inserção do país no processo de globalização”.¹⁶

Ora, a precarização das relações de trabalho não é garantia de novos empregos e, ainda assim, o preço pode ser alto demais, pois implica em perda do poder político dos trabalhadores e mais precarização no futuro.¹⁷

Também na ótica da economia essa conclusão se impõe, pois para incrementar o desenvolvimento econômico, o primordial é que se ataque o principal problema que o inviabiliza, que, no caso do Brasil, é a má distribuição de renda. Menos direitos trabalhistas representam maior acumulação de riqueza e, conseqüentemente, mais problemas sociais, impedindo o desenvolvimento econômico.¹⁸

Cabe ressaltar que, ao falarmos em flexibilização, presume-se que o a legislação trabalhista é rígida, o que não é verdade. Podemos apresentar alguns exemplos¹⁹, dentre vários outros:

- a) fora das **exceções de estabilidade provisória**, o empregador pode dispensar o seu empregado a qualquer momento, sem justificativa, pagando apenas a multa de 40% sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço;

¹⁵ Amauri Mascaro Nascimento apresenta o artigo 7º da CF/88 como sendo um entrave ao desenvolvimento, uma vez que detalha direitos com muita minúcia, afirmando: “... *no que, e principalmente nisso, terá que ser revista (...)*”. Ob. cit. p. 48.

¹⁶ KREIN, J. D.; OLIVEIRA, M. A. de. Ob. cit. p. 13.

¹⁷ SOUTO MAIOR, J. L. *Direito do trabalho e desenvolvimento econômico – um contraponto à teoria da flexibilização*.

¹⁸ Idem nota anterior.

¹⁹ Idem nota anterior.

- b) por ajuste de natureza coletiva, a Constituição permite **a redução de salário e a compensação de jornada** (incisos VI e XII, do art. 7º);
- c) o **descanso semanal remunerado** não precisa coincidir, necessariamente, com o Domingo, podendo o trabalho em tal dia ser compensado com a concessão de folga em outro dia da semana. Exige-se, apenas, a coincidência do DSR com um Domingo ao mês;
- d) as **férias** são devidas a cada 12 meses de duração do contrato de trabalho, durante 30 (trinta) dias, com uma remuneração superior à normal em 1/3, isso quando o empregado não tenha faltado ao trabalho, de forma injustificada, por mais de 05 vezes, no período aquisitivo, pois esse direito é reduzido em conformidade com o número de faltas, nos termos do art. 130 da CLT. As férias, alias, poderão ser concedidas pelo empregador de forma coletiva e divididas em dois períodos, desde que nenhum deles seja inferior a 10 (dez) dias (art. 139 da CLT). Permite-se, com esse procedimento, que a empresa conceda as férias aos seus empregados, nas ocasiões de baixa da produção.

Diga-se, ainda, que o ataque que se faz de forma generalizada ao Direito do Trabalho brasileiro não é de todo coberto de acerto. As regras trabalhistas, no que se refere ao direito individual, não são retrógradas.

Conforme escreve SOUTO MAIOR²⁰, os direitos fundamentais são: salário mínimo; limitação da jornada (adicional de hora extras); adicional noturno; férias anuais (feriados); 13º salário; regras de proteção ao salário; proteção contra alterações contratuais por ato exclusivo do empregador (art. 468 da CLT); descanso semanal remunerado; verbas indenizatórias para a dispensa injusta; aviso prévio; estabilidade provisórias no emprego, em casos excepcionais e socialmente justificáveis; Fundo de Garantia por Tempo de Serviço; proteção do trabalho da criança, do adolescente e da mulher; normas de segurança e higiene do trabalho; direito de greve e seguro social contra contingência sociais.

Ora, nenhum desses direitos pode ser considerado despropositado.

²⁰ Idem nota anterior.

Na verdade, as medidas tomadas, em regra, sob o manto da flexibilização, tratam-se de ataques sucessivos a legislação trabalhista, sob o argumento de que é extremamente refratária e protetiva. O que não é verdade.

No que tange ao presente trabalho, devem ser citadas a gama de alterações possíveis do contrato de trabalho, objeto dos capítulos que se seguem e os argumentos utilizados contra o artigo 468 da CLT, que serão objeto de estudo no último capítulo.

Procura-se, a toda evidência, diminuir a ingerência do Estado nas relações de emprego, deixando que as partes, empregado e empregador, auto regulem-se.

1.3. Neoliberalismo

Ao falarmos em flexibilização, devemos citar a atual política adotada pelo Estado e que é colocada como única opção possível, não aqui apenas, mas em âmbito mundial. Trata-se do modelo neoliberal.

A queda do muro de Berlim, em 1989, é o marco simbólico de um novo momento na história da humanidade. Trata-se de fato que representou o desmantelamento da força retórica da ideologia socialista. Significou, no campo das idéias, o fim da ameaça que o socialismo representava para o capitalismo. Diante da existência de um discurso único, as políticas sociais foram esquecidas.

“A partir de então o capital não mais precisou se preocupar com a manutenção de políticas sociais, dado o seu custo, revitalizando-se o ideal liberal do afastamento do Estado das relações sociais, originando-se um novo modelo que se denominou neoliberalismo”.²¹

A formulação do Estado mínimo (e, conseqüentemente, de um Direito mínimo) permitiram o estabelecimento das políticas neoliberais.

“(...) o ideário neoliberal parte do pressuposto de que os mercados abertos fazem mais pela liberação do pobres do que qualquer outra alternativa, incluídas as que procuram regular os mercados de trabalho atribuindo direitos aos trabalhadores. Os mercados abertos favorecem a criatividade e o dinamismo, aquecendo as

²¹ SOUTO MAIOR, J. L. *Modernidade e direito do trabalho*. p. 3.

economias, o que por si só já garantiria melhores condições de vida para as populações. Pregam, pois, um *Estado Mínimo*".²²

Segundo James PETRAS²³, o modelo neoliberal teria as seguintes características:

- a) estabilização (de preços e das contas nacionais);
- b) privatização (dos meios de produção e das empresas estatais);
- c) liberalização (do comércio dos fluxos de capital);
- d) desregulamentação (da atividade privada); e
- e) austeridade fiscal (restrição aos gastos públicos).

No Brasil, após as vitórias de Fernando Collor de Mello (1989) e de Fernando Henrique Cardoso (1994 e 1998), assistimos a um consenso social, assim sintetizado:

"(...) as demandas crescentes sobre o Executivo e a impossibilidade de atendimento de todas as demandas sociais, para dizê-lo de uma forma muito simplificada, aliadas a importantes alterações em nível econômico (globalização) e em nível político (aumento da complexidade de sociedades mais fragmentárias), conduziram às defesas de novos tipos de Estado e de Direito, na chamada pós-modernidade, em todo o mundo e também em nosso país".²⁴

O Direito, no Estado neoliberal, segundo Wilson RAMOS FILHO²⁵, teria as seguintes características:

a) seria referencial (não instrumental e nem finalístico). Apenas atribuiria a uma base produtiva um conjunto de princípios, não um conjunto de regras. Propõe-se um direito mínimo, parcamente codificado, substituído pela negociação, entre "partes" dotados de suposta autonomia de vontade;

b) nem formal, nem material, seria reflexivo: responderia às demandas sociais, conscientes das suas limitações. Seria fundado na ética particular, setorial, entre os participantes da rede de empreendedores que se relacionariam através dos

²² RAMOS FILHO, W. *O fim do poder normativo e a arbitragem*. p. 115-116.

²³ "in" RAMOS FILHO, W. Ob. cit. p. 117.

²⁴ RAMOS FILHO, W. Ob. cit. p. 119-120.

²⁵ Ob. cit. p. 128-129. Ressalte-se apenas que, como o próprio autor faz questão de deixar claro em sua obra, tal modelo de Estado e de regulação jurídica não são encontráveis em suas formas puras, visto que se tratam de tipos ideais que competem pela hegemonia na sociedade.

contratos; a ser desfrutado pelos incluídos. Seria, também, um direito idealizado por várias instituições da sociedade civil organizada, na ética do é “lutando que se consegue”, fragmentando os interesses particulares dos grupos;

c) é um “direito negociador”, que se funda no convencimento. Seria preferível que as próprias partes pactuassem a interpretação das normas ou negociassem formas não conflitivas de resolução de controvérsias;

d) nem pacificador, nem redistributivista, mas balizador. Balizaria condutas sociais, com base no cálculo do dissenso tolerado, em relação aos movimentos sociais, e com base no funcionamento do sistema no que respeita aos interesses entre empresas ou blocos econômicos.

O Direito do modelo neoliberal apenas regularia a conduta social, deixando de promulgar proibições. Esse Direito apenas indicaria e incitaria os atores sociais a tomar decisões conforme as metas escolhidas.

Esse modelo de Direito serviria para a fase atual do capitalismo, uma vez que não há espaço para qualquer preocupação social. Mesmo porque o atendimento as demandas oriundas dos movimentos sociais não decorrem de um postura distributivista, como podemos identificar num modelo de “welfare state”, mas apenas apaziguadora.

Nas relações de trabalho, temos a redução dos direitos do trabalhador. Esta redução apresenta-se, ideologicamente, pelo nome de “flexibilização”, como já visto, com o fundamento de amoldar o direito do trabalho às novas exigências do mercado produtivo e de possibilitar o aumento da contratação de trabalhadores pelas empresas, combatendo o problema do desemprego.

No que tange ao presente trabalho, as inovações que se discutem no campo das alterações contratuais trabalhistas insere-se nesse novo modelo de política estatal, o neoliberalismo, com a denominação de flexibilização, sob o fundamento de por fim ao desemprego; à crise econômica; visando o aumento da produtividade e competitividade, etc. Fala-se, ainda, que as alterações contratuais trabalhistas deveriam depender unicamente da vontade das partes, sem qualquer ingerência estatal.

CAPÍTULO II. ALTERAÇÕES CONTRATUAIS TRABALHISTAS

2.1. Alteração contratual subjetiva e objetiva

Conforme leciona Maurício Godinho DELGADO²⁶, os contratos de maneira geral, podem alterar-se subjetivamente ou objetivamente. As alterações subjetivas são aquelas que atingem os sujeitos contratuais, os quais são substituídos. As alterações contratuais objetivas são aquelas concernentes às cláusulas do contrato.

No Direito do Trabalho essa divisão também está presente. Contudo, aquilo que aqui denominados alterações contratuais subjetivas, é tratada, em regra, como sucessão trabalhista. No mesmo sentido, temos os ensinamentos de Amauri Mascaro NASCIMENTO: “São alterações subjetivas a *sucessão de empregadores* – em nossa lei, *sucessão de empresas* – e a *alteração na estrutura jurídica do empregador*”.²⁷

Sendo o contrato de trabalho *intuito personae* em relação ao empregado, teremos alterações subjetivas apenas em relação ao pólo passivo da obrigação, ou seja, apenas em relação ao empregador.

A sucessão trabalhista está regida precipuamente pelos artigos 10 e 448 da CLT.

No presente trabalho, contudo, pretende-se analisar apenas as alterações objetivas, que são aquelas concernentes à efetiva execução do contrato, pois afetam o conteúdo do mesmo.

2.2. Classificação das alterações contratuais objetivas

As alterações contratuais objetivas, segundo Maurício Godinho DELGADO²⁸, podem ser classificadas de acordo com a origem, a obrigatoriedade, objeto e os efeitos das alterações.

Segundo a origem, as modificações contratuais podem ser oriundas de *normas jurídicas (normativas)* e oriundas da *vontade unilateral ou bilateral (meramente contratual)*. As primeiras decorrem de diplomas legais normativos do

²⁶ DELGADO, M. G. *Alterações contratuais trabalhistas*. p. 18.

²⁷ NASCIMENTO, A. M. *Curso de direito do trabalho*. p. 483.

²⁸ DELGADO, M. G. Ob. cit. p. 42 e seguintes.

Estado, incluindo-se, aqui, a sentença normativa (alterações normativas heterônomas). Decorrem ainda de instrumentos normativos coletivamente negociados, como convenções, acordo e contrato coletivos de trabalho (alterações normativas autônomas). As alterações meramente contratuais são resultado do exercício unilateral ou bilateral de vontade das partes.

Conforme a obrigatoriedade, as modificações contratuais podem ser *imperativas (ou obrigatórias)* e *voluntárias*. As imperativas são alterações que se impõem à vontade das partes, independentemente de produzirem efeitos favoráveis ou não. Em regra, são imperativas as alterações decorrentes de norma jurídica e de instrumento negocial coletivo ou judicial. Voluntárias são as alterações decorrentes do exercício lícito da vontade das partes, não se impondo necessariamente a ambas. Já as alterações unilaterais incidem sobre a vontade da contraparte, uma vez que formulada por um único sujeito do contrato. Assim, sendo o contrato de trabalho um pacto de adesão, o habitual é que as alterações voluntárias unilaterais tenham origem na figura do empregador. Tecnicamente, contudo, as alterações voluntárias podem ser bilaterais ou unilaterais.

Quanto ao objeto, as alterações podem ser qualitativas, quantitativas e circunstanciais. Quantitativas são as alterações que dizem respeito a natureza das prestações, envolvendo o próprio caráter da prestação. Alterações qualitativas envolvem o montante das prestações. E as circunstanciais são aquelas que se referem ao ambiente ou organização das prestações contratuais.

Por último, quanto aos efeitos, as alterações podem ser favoráveis e desfavoráveis ao empregado. As favoráveis tendem a ser sempre válidas. Apenas não serão quando ofendam a norma proibitiva estatal. As alterações desfavoráveis tendem, em regra, a serem consideradas como ilícitas. Apenas não serão consideradas ilícitas quando autorizadas pela ordem jurídica trabalhista, legal ou convencional.

2.3. Localização da matéria

As alterações contratuais trabalhistas objetivas estão previstas basicamente nos artigos 468 a 470 da CLT e no Enunciado 51 do TST. Neste tópico,

trataremos do art. 468 celetista e do Enunciado 51 do TST. Aquele porque é a regra geral e o outro porque, em razão da disposição do trabalho, parece ser mais adequado que seja tratado agora. Quanto aos arts. 469 e 470 serão tratados mais a frente no tópico relativo a alteração do local de trabalho.

2.3.1. O artigo 468

A alteração do contrato de trabalho poderá ser bilateral e unilateral. Em tese, a alteração bilateral é permitida. No direito comum, a força criadora do vínculo poderá modifica-lo, desde que ambas as partes concorram para tanto (quem pode o mais, pode o menos). Isto não se aplica em toda a sua extensão no campo do Direito do Trabalho.

O artigo 468 da CLT consubstancia o princípio da inalterabilidade do contrato de trabalho.

Dispõe o artigo: *“Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízo ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia”*.

Na primeira parte, resta impossibilitada qualquer modificação contratual unilateral, para ambas as partes. Ora, se o contrato é lei entre as partes e se a lei obriga a todos, permitir sua alteração, unilateralmente, seria consagrar um princípio violador da norma imperativa. Portanto, tem o trabalhador o direito de recusar qualquer alteração do contrato de trabalho que seja unilateral. A recíproca é verdadeira.

Na segunda parte, temos um sentido protecionista do trabalhador, visando protegê-lo contra alterações que lhe impliquem prejuízos. Esse protecionismo decorre do estado de subordinação em que se encontra o empregado.

Neste ponto, aplaudindo a restrição legal, escrevem Orlando GOMES e Elson GOTTSCHALK:

“O empregado submerge-se em estado de subordinação, gerado em sua relação de emprego que, não raro, afeta, por sua própria natureza, a liberdade de consentir. Subordinado como se encontra ao empregador, não está, o mais das vezes, em condições de *manifestar* livremente sua vontade. Consequentemente,

concordará muitas vezes com a alteração que interesse a outra parte, pelo justo temor de desemprego. Dará o consentimento sem espontaneidade. Daí resulta a sanção de nulidade para *alteração bilateral* de que resulte, *direta* ou *indiretamente*, em prejuízo para o empregado. É para protegê-lo que se estabelece essa medida restritiva de sua liberdade contratual, restritiva da vontade dos dois sujeitos da relação. Assim deve presumir-se que o consentimento foi viciado negar-lhe eficácia”.²⁹ (grifo no original).

Contudo, o princípio da inalterabilidade sofre uma série de restrições, como se verá. Inclusive, Wagner D. GIGLIO³⁰, entende que as exceções ao princípio da inalterabilidade são tantas que se transformam em regra. Escreve o autor: “Paradoxalmente, as exceções ao princípio da inalterabilidade do contrato de trabalho são tão numerosas que se transformam em regra”.

Mais adiante, o autor complementa³¹ seu pensamento:

“Em conclusão, parece-nos que a própria natureza do contrato de trabalho, contrato de prestações sucessivas que se prolongam no tempo e que se revela muito sensível às mudanças econômicas e sociais, implica em variações para que se adapte às condições da vida de relação.

Por isso, e também por uma questão de didática, dever-se-ia considerar como alterável o contrato de trabalho, em princípio, e ressaltar apenas as alterações proibidas que são, em síntese, aquelas que causam mudanças profundas e prejudiciais ao empregado nas principais cláusulas contratuais”.

Quanto ao prejuízo, necessárias algumas considerações. A lei não se refere a redução de salários, mas sim prejuízos. Esses não se limitam apenas a fatores econômicos, mas a qualquer hipótese em que da alteração se verificar dano ao trabalhador. Ou seja, a vedação não se refere unicamente a danos patrimoniais. O termo prejuízo, a que se refere o artigo, abrange “os danos de qualquer ordem e hierarquia, estendendo-se ao econômico, ao moral, ao físico, ao familiar, enfim a qualquer espécie de prejuízo, atual ou eminente, direto ou indireto, previsível ou surpreendente”³² (destaquei).

²⁹ GOMES, O. e GOTTSCHALK, E. *Curso de direito do trabalho*. p. 325.

³⁰ GIGLIO, W. D. *Alteração do contrato de trabalho*. p. 295.

³¹ Ob. cit. p. 300.

³² MARTINS, I. *Alteração do contrato de trabalho: limites ao poder de comando da empresa*. p. 41.

2.3.2. Regulamento da empresa

Segundo Nélcio REIS³³, o regulamento da empresa é o conjunto de normas estabelecidas pelo empregador para organização interna do trabalho e da produção.

No que tange à natureza jurídica do regulamento da empresa, segundo o autor indicado, para alguns seria um ato unilateral do empregador, ao qual adere o trabalhador pelo simples ingresso no emprego (teoria da adesão). Para outros, seria um ato bilateral, pois as suas condições fazem parte daquelas obrigações que, ao contratar, o trabalhador livremente aceita, incluindo-se o regulamento entre os contratos-tipos.

Nélcio REIS, opta pela última solução. Para ele o regulamento, por si só, não tem força executiva e, como ato unilateral, inicialmente, cumpre-lhe procurar abrigo no contrato, passando a vigorar, com a roupagem de consenso.

No que se refere às alterações do regulamento, surge a questão de se saber se o empregador pode realizá-las sem o conhecimento e aprovação prévias do empregado.

Atualmente a questão esta consubstanciada no Enunciado 51 do TST.

Enunciado 51 do TST: *“As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento”.*

Conforme determina o Enunciado, o regulamento da empresa poderá ser alterado unilateralmente pelo empregador, contudo, só afetará os contratos de trabalho que venham a ser realizados após as modificações. Isso, é claro, quando a alteração revogar ou alterar vantagens dos trabalhadores, uma vez que, qualquer alteração benéfica ao trabalhador não é só lícita, como também deve ser incentivada.

Délio MARANHÃO³⁴, tratando da matéria, afirma que o regulamento originalmente será um ato unilateral. Mas, os empregados aderem, tácita ou expressamente, ao regulamento, o que o torna bilateral, passando a integrar aos

³³ REIS, N. *Alteração do contrato de trabalho*. p. 61-2.

³⁴ MARANHÃO, D. *Instituições de direito do trabalho*. p. 515.

contratos individuais, criando, um direito contratualmente adquirido. Daí a aplicação do Enunciado 51.

De outra forma não poderia ser. Como escreveu Nélío REIS, entre as determinações fixadas pelos regulamentos internos temos horários de trabalho, condições técnicas, local, qualidade e quantidade de serviços. Permitir a sua modificação seria ferir o princípio da imutabilidade do próprio contrato. Este prevalece sobre todo e qualquer regulamento de empresa, por ser norma geral e imperativa, do qual o regulamento é apenas uma complementação mais genérica. Ora, se a força do regulamento de empresa decorre de estar incorporado ao contrato de trabalho, sendo aquele alterado este será, implicitamente, alterado, o que, em regra, só é possível pelo mútuo consentimento.

Contudo, há que se diferenciar as normas de natureza técnica das normas que possuem índole contratual. Conforme escreve Délio MARANHÃO³⁵, as normas de natureza técnica são aquelas inerentes à organização produtiva e à execução do trabalho e visam a organização e o funcionamento da empresa. Sendo assim, essas normas podem ser, sempre, unilateralmente modificadas pelo empregador, sem qualquer reflexo nos contratos de trabalho dos empregados.

Conclui o autor³⁶:

“Portanto, as normas de *caráter técnico ou organizacional*, decorrem do poder diretivo do empregador (art. 2º da CLT), independem, para sua eficácia jurídica, de concordância dos empregados e, por isso mesmo, não aderem aos respectivos contratos de trabalho. As outras são de *natureza contratual* e, por aceitação expressa ou tácita do empregado, passam a constituir cláusulas do contrato de trabalho (art. 444 da CLT). A esta hipótese se aplica-se a Súmula 51 do TST; àquela não” (destaques no original).

Resumindo, o regulamento da empresa poderá ser modificado. Tratando-se de norma eminentemente técnica não sofrerá aplicação do Enunciado 51 do TST. Tratando-se de alteração com natureza contratual, se trouxer vantagens aos empregados será imediatamente aplicável. Caso contrário, se revogue ou altere vantagens deferidas anteriormente, essas modificações só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração.

³⁵ Ob. cit. p. 516.

³⁶ Idem nota anterior.

2.3. Formação do contrato de trabalho e sua alteração

Segundo Maurício Godinho DELGADO³⁷, a formação do contrato de trabalho não se diferencia, significativamente, da formação dos pactos existentes no direito brasileiro. As regras e princípios básicos são as mesmas vigorantes no Direito Civil, exigindo apenas algumas formalidades específicas, como assinatura de CTPS, lançamentos em livros administrativos etc.

O contrato de trabalho, nos termos do art. 442, *caput*, da CLT, pode ser efetuado mediante manifestação expressa ou tácita das partes – “*Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego*”.

Essa formação do contrato leva ao estabelecimento de diversificadas cláusulas. Dentre elas podemos verificar cláusulas que apenas incorporam comandos normativos (conteúdo imperativo mínimo do contrato, determinado pela Constituição, CLT e demais leis trabalhistas) e cláusulas autônomas, decorrentes da vontade privada das partes (desde que respeitado aquele conteúdo mínimo imperativo), como por exemplo, quanto à função, modalidade de pagamento e o montante salarial (respeitado o mínimo legal ou da categoria), montante da jornada (respeitado os parâmetros legais), a distribuição do horário etc.

Contudo, esse conteúdo inicial pode se alterar ao longo do contrato. Essas alterações, a princípio, serão comuns durante o transcorrer do contrato de trabalho, dado seu caráter sucessivo, ou seja, de prestação continuada, que não se encerra com a prática de um único ato. Conforme ensina Délio MARANHÃO: “Dado o caráter sucessivo do contrato de que se origina, a relação de trabalho *continua*: é uma ‘relação de débito permanente’. Daí ser comum alterarem-se no curso do tempo as condições de trabalho.”³⁸ (grifo no original).

Segundo Wagner D. GIGLIO, as alterações no contrato de trabalho se justificam em razão do princípio da sua permanência. Escreve o autor:

“(...) a criação de novas técnicas e a expansão do empreendimento, ou a diversificação das atividades, causam alterações necessárias na distribuição das funções; a desvalorização da moeda determina reajustes da remuneração; há deslocamentos no espaço, reformulação das atribuições dos empregados,

³⁷ Ob. cit. p. 13.

³⁸ Ob. cit. p. 506.

alterações de horário para atender as necessidades antes inexistentes etc. E o contrato de trabalho, como acontece com outras avenças de trato sucessivo, deve ser maleável, apara se adaptar às novas circunstâncias de fato, obedecendo assim a outro princípio, mas relevante, o de sua permanência”.³⁹

Em razão do caráter sucessivo do contrato de trabalho, o estudo de sua alteração torna-se de grande relevância.

2.4. Princípios informadores

Como já dito, vigora no Direito do Trabalho o princípio da inalterabilidade das condições contratadas. Também foi dito que, em razão do princípio da continuidade da relação laboral, se fazem necessárias algumas alterações do contrato de trabalho.

Temos, então, uma situação, aparentemente contraditória, pois se afirma a inalterabilidade e a necessidade de alterações. Essa aparente contradição decorre dos princípios informadores da matéria.

Temos três princípios trabalhistas⁴⁰ que se aplicam à dinâmica das alterações objetivas dos contratos de trabalho. São o princípio da inalterabilidade contratual, já visto, o princípio do direito de resistência obreiro (“jus resistentiae”) e o princípio do “jus variandi” empresarial.

O primeiro princípio decorre do “pacta sunt servanda”, pelo qual os acordos firmados pelas partes são imodificáveis. No Direito do Trabalho, esse princípio sofre adequação. A inalterabilidade relativiza-se caso as alterações sejam favoráveis ao trabalhador, sendo permitidas e até incentivadas. Já, quando as alterações forem desfavoráveis ao trabalhador, deverão ser fiscalizadas de forma rigorosa e quase inflexível. É o que se infere dos arts. 444 e 468 da CLT.

O princípio da inalterabilidade contratual, vedando as alterações lesivas, é o primeiro critério informativo das alterações contratuais objetivas no Direito do Trabalho.

Aliado ao princípio da inalterabilidade, temos o princípio do direito de resistência obreiro, o qual informa a prerrogativa do empregado opor-se a

³⁹ Ob. cit. p. 295.

⁴⁰ Segundo DELGADO, M. G. Ob. cit. p. 44.

determinações ilícitas oriundas do empregador. Contudo, no direito brasileiro, onde o empregado não possui garantia de emprego, o “jus resistentiae” torna-se mitigado, uma vez que a possibilidade de rompimento do contrato inibe qualquer oposição a determinações abusivas recebidas.

Em contraponto aos outros dois, temos o princípio do “jus variandi” empresarial, que informa as prerrogativas empresariais de ajustar, adequar e até alterar as circunstâncias e critérios da prestação laborativa e, extraordinariamente, de modificar cláusula contratual, em face de permissão normativa. É decorrente do poder diretivo do empregador.

Esse “jus variandi” poderá ser ordinário, que se refere à alteração unilateral de aspectos da prestação laborativa não regulados por norma jurídica ou pelo contrato de trabalho. Ou extraordinário, que se refere a alterações unilaterais de cláusulas contratuais.

Como se vê, os dois primeiros princípios apontam na direção da inviabilidade de alterações contratuais lesivas ao empregado, o terceiro indica a possibilidade de algumas alterações desfavoráveis. Contudo, o conflito é apenas aparente.

Maurício Godinho DELGADO⁴¹, a fim de compatibilizar os princípios indicados, afirma que deve prevalecer a regra da inviabilidade de alterações contratuais lesivas ao empregado, socorrida pelo direito de resistência obreiro. Assim, o “jus variandi” será válido apenas quando não atingir cláusulas contratuais nem desrespeitar norma jurídica e quando não produzir alterações contratuais lesivas ou promover modificações contratuais eventualmente desfavoráveis ao obreiro.

Segundo o autor, temos cinco situações tipo que autorizam o exercício do “jus variandi”.

A primeira situação-tipo refere-se à autorização conferida pela ordem jurídica estatal à implementação de modificação no modo e circunstâncias da prestação laborativa que não estejam inseridas no contrato nem seja regida por norma jurídica. Trata-se do “jus variandi” ordinário.

⁴¹ Ob. cit. p. 49.

A segunda situação-tipo refere-se à autorização pela ordem jurídica de modificações em cláusulas contratuais, desde que elevando as condições de pactuação da força laborativa obreira. São as alterações contratuais favoráveis.

A terceira situação-tipo concerne à autorização pela ordem jurídica estatal à implementação de modificações transitórias em cláusulas contratuais, para enfrentamento de necessidades empresariais decorrente de causas excepcionais, independentes da vontade empresarial. Trata-se de alteração contratual excepcional e transitória.

A quarta situação-tipo é a autorização conferida pela ordem jurídica à implementação de modificações em cláusulas contratuais, de modo permanente ou transitório, para enfrentamento de necessidades próprias à dinâmica e rotina empresariais. Aqui temos situações claramente lesivas ao trabalhador, mas autorizadas pela lei.

A quinta situação tipo trata da autorização conferida pela ordem jurídica autônoma negociada (convenção e acordo coletivo) à implementação de modificações contratuais, permanentes ou transitórias. Ressalte-se, contudo, que, mesmo os acordos e convenções coletivas não poderão restringir direitos irrenunciáveis obreiros. É, inclusive, o que se infere em julgado recente do Supremo Tribunal Federal:

“STF, Primeira Turma. Acordo Coletivo e Estabilidade de Gestante. Considerando-se que os acordos e convenções coletivas de trabalho não podem restringir direitos irrenunciáveis dos trabalhadores, a Turma deu provimento a recurso extraordinário para reformar acórdão do TST que afastar o direito de empregada gestante à estabilidade provisória prevista no art. 10, II, b, do ADCT (‘II – fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa: ... b) da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.’), em razão da existência, na espécie, de cláusula de acordo coletivo que condicionara o mencionado direito à necessidade de prévia comunicação da gravidez ao empregador”. (RE 234.186-SP, rel. Min. Sepúlveda Pertence, 5.06.2001).

Excluídas essas cinco hipótese, a regra da vedação às alterações contratuais lesivas ao obreiro prevalece sobre o “jus variandi”.

CAPÍTULO III. ALTERAÇÃO DA FUNÇÃO

3.1. Conceituação

A alteração de função é do tipo qualitativo, pois atinge a natureza das prestações pactuadas. A alteração de função modifica o trabalho contratado.

Segundo Maurício Godinho DELGADO⁴², função é o conjunto sistemático de atividades, atribuições e poderes laborativos, integrados entre si, de forma unitária, dentro de uma empresa. O que não se confunde com tarefa.

Tarefa é uma atividade laborativa específica, estrita e delimitada. Trata-se de uma atribuição ou ato singular. O conjunto de tarefas dá origem a uma função.

Podemos encontrar uma função que englobe apenas uma tarefa. Podemos, ainda, ter uma mesma tarefa em mais de uma função.

Note-se, por fim, que a função pode envolver poderes e nesse quadro, a função consistiria no conjunto de poderes (se houver) e tarefas deferidos ao empregado. Assim, duas funções que detivessem as mesmas tarefas, não seriam idênticas, caso de contemplem poderes diversos.

3.2. Qualificação profissional

Temos a necessidade de uma grande determinação contratual no que concerne as condições de serviço a que se obrigou o empregado. Para tanto, temos a necessidade de se definir no contrato de trabalho a qualificação profissional do trabalhador.

Conforme leciona Nélcio REIS⁴³, a qualificação profissional do trabalho pode ser aferida sob dois aspectos: objetivo e contratual (subjetivo). O primeiro corresponde à natureza do trabalho comumente realizado pelo trabalhador ou de diploma profissional que possui. O subjetivo ou contratual é aquele decorrente das condições fixadas no contrato entre as partes.

A qualificação objetiva poderá ser apurada pela categoria profissional, pela habilitação profissional e pelo exercício profissional habitual.

⁴² Ob. cit. p. 53.

⁴³ Ob. cit. p. 102-9.

Esses critérios, contudo, não satisfazem. O primeiro poderá restar prejudicado em razão da amplitude da categoria profissional obreira. O segundo critério resta prejudicado, porque são raras as profissões que possuem um diploma profissional específico. O terceiro levará em conta a prática habitual do empregado.

Já a qualificação contratual (ou objetiva) tem valor maior, prevalecendo sobre a qualificação profissional. Por exemplo, se um advogado (muito embora qualificado como tal) aceita um cargo de propagandista comercial ou de chefe de uma empresa, não poderá vir a reclamar, posteriormente, contra o empregador que não utilizar de seus serviços advocatícios e apenas conferir-lhe atribuições decorrente da qualificação a que se subordinou pelo contrato.

No silêncio das partes, pode, entretanto, a qualificação objetiva influir, decisivamente, na apuração da natureza dos serviços a que se obrigou o trabalhador, por isto que na dúvida não se deve admitir que tenha prometido mais ou diferente trabalho do que aquele que consta no seu "status profissional" objetivo. Mas em face do contrato prevalece a qualificação que foi ali fixada e aceita pelos contratantes.

É a qualificação contratual que fixa para o trabalhador a natureza dos seus direitos e obrigações em face da empresa.

3.3. Qualificação da empresa

Segundo o autor acima citado⁴⁴, a qualificação da empresa pode ser externa ou interna.

A qualificação externa é aquela que vigora na denominação dos fins prevalentes da empresa e definem a sua posição. A qualificação interna é a subdivisão da empresa em tantos setores quantos exija a realização dos seus fins, pela divisão do trabalho.

A primeira tem valor muito relativo para definição dos serviços. Poderá, no entanto, ocorrer casos em que esta qualificação decorrente da empresa pode influir nessa determinação. Por exemplo, no caso de uma empresa de propaganda de produtos farmacêuticos, que se transformasse em empresa de vendas em

⁴⁴ REIS, N. Ob. cit. p. 108-10.

consignações e pretendesse obrigar seus propagandistas a servirem como vendedores praticistas, o que não seria possível, a princípio.

Já a qualificação interna da empresa é mais valiosa. A alteração da qualificação do trabalhador estaria na passagem de um campo diverso para outro. Por exemplo, o guarda livros de uma empresa de transporte que fosse mandado trabalhar na seção de vendas de passagens. Aqui, haveria mudança na qualificação interna dos serviços e conseqüente alteração na sua qualificação contratual. Tal condição seria, pois, ilegal, e só seria possível em face da manifesta necessidade temporária e imediata da empresa.

Assim, embora menos positiva, a qualificação da empresa deve constituir elemento influente na determinação do contrato de trabalho e paralelamente à qualificação do trabalhador, servindo às partes para fixar a natureza dos serviços.

A qualificação da empresa e do trabalhador tratam-se de elementos essenciais do contrato de trabalho.

3.4. Regras aplicáveis

A CLT não estabeleceu a necessidade de se fixar, de forma inequívoca, a natureza da prestação de serviços. Limitou-se a declarar no art. 444 que é permitida *“a livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto esta não contravenha às disposições de proteção do trabalho”*.

Mais adiante, no seu art. 456 dispõe: *“A prova do contrato individual do trabalho será feita pelas anotações constantes da carteira profissional, ou por instrumento escrito e suprida por todos os meios permitidos em direito. Parágrafo único: à falta de prova ou inexistindo cláusula expressa a tal respeito, entender-se-á que o empregado se obrigou a todo e qualquer serviço compatível com a sua condição pessoal”*.

A fim de definir a função do obreiro, Maurício Godinho DELGADO⁴⁵, apresenta três regras, que serão aplicadas, normalmente, alternativamente ou, pelo menos, sucessivamente.

⁴⁵ Ob. cit. p. 55-57.

A primeira regra é a que informa ser o contrato o instrumento que traça a configuração funcional do empregado na empresa. Pelo contrato, determina-se o tipo de trabalho e a função do empregado. Trata-se da qualificação profissional subjetiva.

De acordo com a segunda regra, a prática contratual cotidiana, com relação a função exercida pelo obreiro, prevalece sobre o possível rótulo apostado no respectivo cargo ou possível função originalmente contratada. Por exemplo, o trabalhador é contratado como *office boy* e, em seguida, deslocado para a função de digitador. Trata-se, aqui, da aplicação do princípio da primazia da realidade. A prática deverá prevalecer sobre o envoltório estabelecido.

Aqui, vale citar o ensinamento de Idélio MARTINS:

“(...) o contrato de trabalho é uma realidade que flui da efetividade da prestação realizada. A falta de coincidência entre o a que se obrigou o prestador por escrito e a prestação realmente realizada, em condições permanentes e aceitas pelo empregador, dá a esta a preeminência fundamental do contrato. Em síntese, entre o que está escrito no contrato e a realidade do trabalho, prestado, vale esta e não aquilo”.⁴⁶

A terceira regra é aquela que está prevista no art. 456 da CLT. Este informa que à falta de prova sobre a função exercida (ou pactuada) e inexistindo cláusula contratual a respeito, entender-se-á que o empregado se obrigou a todo e qualquer serviço compatível com a sua condição pessoal. Aqui, há que se ressaltar a disposição contida no art. 483 da CLT. Nos termos do referido artigo, o trabalhador poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato.⁴⁷

⁴⁶ MARTINS, I. Ob. cit. p. 40.

⁴⁷ Segundo Nélcio REIS, serviços superiores às forças do trabalhador dizem respeito a sua competência profissional e ao esgotamento de suas energias. Na primeira hipótese, temos como exemplo um pintor de paredes a quem o empregador pretendesse obrigar a executar pinturas de murais. Na segunda, um cortador sapateiro a quem se pretendesse que recortasse mais de vinte pares por dia de sola, quando a média normal fosse de doze a quinze. Em ambas as hipóteses temos uma alteração da natureza do trabalho, amparadas pelo art. 483. A expressão força, aplicada pela lei, visa tanto o esforço muscular, como o intelectual. Ob. cit. p. 119-20.

Compatibilizando as regras citadas, em primeiro lugar, deve-se atentar às disposições contratuais estabelecidas. Em segundo lugar, deve-se pesquisar o real exercício funcional obreiro, no sentido de que esteja ocorrendo o real cumprimento da cláusula original fixada. Assim, havendo compatibilidade entre o ajuste contratual e a prática cotidiana encerra-se a pesquisa acerca da função contratual.

Em terceiro lugar, e apenas se frustrado os procedimentos anteriores, aplica-se a regra do art. 456 da CLT. Na falta de outro elemento, o operador deverá deduzir que as partes pactuaram o exercício de função compatível com a qualificação profissional objetiva do obreiro.

3.5. Alterações funcionais lícitas (espécies)

As alterações funcionais favoráveis são lícitas. Em regra, resultam de ato do empregador, podendo resultarem de preceitos externos à empresa (alterações normativas, por exemplo).

As alterações desfavoráveis, a princípio, são ilícitas.

Em razão da sua cotidianidade, algumas situações⁴⁸, embora se sujeitem as regras e princípios acima, merecem maior destaque.

Ressalte-se que são exemplos comprovadores da flexibilidade do regramento referente às alterações contratuais trabalhistas.

3.5.1. Situações excepcionais ou de emergência

As alterações funcionais de curta duração, a título excepcional, ou em situações de emergência, sempre em caráter transitório, sem prejuízo salarial, a princípio, são tidas como lícitas. Têm sido acolhidas como parte do “jus variandi”.

Essas alterações são resultado da combinação entre o art. 450 da CLT – “*ao empregado chamado a ocupar, em comissão, interinamente, ou em substituição eventual ou temporária, cargo diverso do que exercer na empresa, serão garantidas a contagem do tempo naquele serviço, bem como volta ao cargo anterior*” – e do Enunciado 159 do TST – “*enquanto perdurar a substituição que não tenha cará*

⁴⁸ Trata-se de tipologia apresenta por DELGADO, M. G. Op. cit. p. 58-64.

meramente eventual, o empregado substituto fará jus ao salário contratual do substituído". São também resultado dos princípios da lealdade e colaboração.

Diga-se que, a alteração de função, por longo período, sem haver modificação do contrato, constitui desvio de função. Em ocorrendo essa situação, o empregador deverá remunerar o empregado com o salário previsto para a função em que se verifica o desvio, uma vez que o empregador não pode receber prestação de outra natureza ou de melhor qualidade sem a retribuição correspondente, dado o caráter sinalagmático do contrato e a pretensa equivalência das prestações. Ocorrerá desvio de função sempre que tivermos dois elementos reunidos: a continuidade e a modificação objetiva dos encargos.⁴⁹

Em qualquer das hipóteses excepcionais ou emergenciais está assegurado o retorno do trabalhador ao cargo efetivo (art. 450 da CLT).

3.5.2. Substituição temporária

A substituição temporária ou comissionamento interino fazem parte da própria dinâmica normal da empresa.

Tratam-se de hipóteses semelhantes as anteriores, contudo, motivadas por fatores previsíveis e comuns na dinâmica da empresa. Por exemplo, substituições de licença-gestante, férias etc. São alterações consideradas lícitas e colocadas como fazendo parte do "jus variandi" empresarial (art. 450 da CLT). Obviamente, não há autorização para perda salarial.

Diga-se que, não sendo a substituição meramente eventual, o empregado faz jus ao nível salarial do empregado substituído (Enunciado 159 do TST).

Também é assegurado ao empregado o retorno a função de origem (art. 450 da CLT).

3.5.3. Destituição de cargo ou função de confiança – reversão

A reversão é o retorno ao cargo efetivo, após ocupação de cargo ou função de confiança.

⁴⁹ CASTRO, M. do P. S. W. de. *Alteração do contrato de trabalho*. p. 351.

Segundo Wagner D. GIGLIO⁵⁰, conceituar a função de confiança é uma das tarefas mais tormentosas no Direito do Trabalho. Contudo, nos apresenta a seguinte definição: “(...) o exercente de função de confiança se situa no alto da estrutura hierárquica empresarial, bem próximo da ou exercendo a direção do empreendimento, e que tem poderes de representação do empregador”.

É uma hipótese de alteração, normalmente, prejudicial ao obreiro, na medida em que a designação para cargo de confiança constitui vantagem salarial para o trabalhador (art. 62, II e parágrafo único, e 224, §2º da CLT).

Contudo, a reversão é tida como modificação inerente ao “jus variandi” (parágrafo único do art. 468 da CLT – *“não se considera alteração unilateral a determinação do empregador para que o respectivo empregado reverta ao cargo efetivo, anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança”*), não adquirindo o obreiro qualquer direito de permanência no cargo (art. 499 da CLT – *“não haverá estabilidade no exercício dos cargos de diretoria, gerência ou outros de confiança imediata do empregador, ressalvado o cômputo do tempo de serviço para todos os efeitos legais”*).

Trata-se de hipótese explícita de alteração contratual lesiva ao empregado, mas que é autorizada pelo Direito do Trabalho. Há, no entanto, que serem feitas duas ressalvas, conforme apresentadas por Maria Wanderley de CASTRO.⁵¹ Primeiro, a antigüidade no exercício do cargo demonstra iterativa confiança e segundo, o conteúdo das atribuições muitas vezes, embora constitua cargo de confiança, possui maior conotação técnica. Estas duas hipóteses não se inserem na exceção do art. 468, parágrafo único, pelo que a destituição implica em verdadeira alteração do contrato de trabalho e são vedadas pela lei.

Há, contudo, a necessidade de se estabelecer um equilíbrio entre a norma do parágrafo único do art. 468 da CLT e a necessidade de um mínimo de segurança ao exercente ao cargo ou função de confiança. Isso porque a presença do empregado no cargo de confiança por longos anos tende a produzir uma incorporação patrimonial e cultural, pelo trabalhador, do parâmetro remuneratório do cargo, tornando extremamente prejudicial a reversão e suas conseqüências.

⁵⁰ Ob. cit. p. 297.

⁵¹ Ob. cit. p. 353.

A jurisprudência encontrou uma fórmula, consubstanciada no Enunciado 209 do TST: “*A reversão do empregado ao cargo efetivo implica a perda das vantagens salariais inerentes ao cargo em comissão, salvo se nele houver permanecido dez ou mais anos ininterruptos*”. Tal Enunciado, contudo, foi cancelado, sendo que se passou a oscilar entre o critério temporal de 10 anos (para mais e para menos e até a negar qualquer estabilidade salarial).

A questão foi resolvida com o Precedente Jurisprudencial 45 da SDI/TST, que confirmou o critério decenal – “*Gratificação de função percebida por 10 ou mais anos. Afastamento do cargo de confiança sem justo motivo. Estabilidade financeira. Manutenção do pagamento*”.

3.5.4. Retrocessão e rebaixamento

Retrocessão é o retorno ao cargo anterior, sem se estar ocupando cargo de confiança. Retorna-se de um cargo efetivo mais alto para uma mais baixo. O rebaixamento é a transferência do empregado para uma categoria mediata ou imediatamente inferior, com intuito punitivo.

Essas alterações serão tidas como ilícitas, uma vez que francamente lesivas ao empregado e não autorizadas pela lei.

No que tange ao rebaixamento, a própria denominação do ato traduz seu aspecto antijurídico. Escreve Nélcio REIS:

“Em verdade a própria denominação do ato da empresa – rebaixamento – traduz o aspecto antijurídico de que se reveste. As leis sociais visam apenas a proteção econômica do trabalhador, mas a salvaguarda da sua própria integridade moral e esta estaria violada se se permitisse ao empregador diminuí-lo em sua qualificação profissional e situá-lo em posição humilhante perante os seus companheiros, mesmo que se conservasse intangível a sua remuneração”.⁵²

Também é o que escreve Délio MARANHÃO⁵³, para quem o rebaixamento de cargo, afora a hipótese da readaptação funcional por causa previdenciária, é inteiramente injustificável e será, sempre, abusivo e nulo.

⁵² Ob. cit. p. 158.

⁵³ Ob. cit. p. 526.

No que tange ao retorno, será possível desde que não ultrapassado o período de experiência ou desde que reste expressa a transitoriedade do novo cargo. Em relação à transitoriedade, restou apreciada quanto tratou-se nos itens 3.5.1 e 3.5.2.

Em relação ao período de experiência, de acordo com Orlando GOMES e Elson GOTTSCHALK⁵⁴, vencido o período de experiência, não poderá o empregador impugnar o contrato, que se tornou definitivo, por motivos como a imperícia e a inidoneidade, uma vez que deveriam ter sido apurados no “pacto de prova”.

3.5.5. Extinção do cargo ou função

A alteração decorrente de extinção de cargo ou função é, a princípio, considerada válida, desde que não haja prejuízo patrimonial ou moral ao obreiro. Deverá, ainda, existir afinidade entre a velha e a nova função.

Aqui há que se atentar para o magistério de Nélcio REIS⁵⁵, no sentido de que a alteração por extinção do cargo só será possível caso o empregado não sofra rebaixamento de categoria e nem redução de salário. A extinção do cargo, ainda, deverá ser efetiva e determinada pelas exigências do serviço.

Ressalte-se, por fim, o entendimento trazido por Maria Wanderley de CASTRO.⁵⁶ Para a autora, o processo de “enxugamento” nas empresas acarreta no fim de alguns cargos. Aqueles que permanecem terão acréscimo de tarefas. Por outro lado, termos também o fim de cargos em comissão. Assim, no primeiro caso, admitida a possibilidade de alteração, deve haver a ampliação do salário. O fundamento é o mesmo para o desvio de função. Ora, o salário outrora fixado, o foi para determinadas tarefas, que foram ampliadas. Portanto, havendo ampliação das tarefas, deverá ser revista a remuneração, acrescentando o acréscimo correspondente. No caso do cargo comissionado, deverá perquirir-se a estabilidade econômica do empregado, já analisada.

⁵⁴ Ob. cit. p. 336.

⁵⁵ REIS, N. Ob. cit. p. 151.

⁵⁶ Ob. cit. p. 354.

3.5.6. Alteração de Plano de Cargos e Salários

A alteração decorrente de alteração de Plano de Cargos e Salário, a princípio, é válida, desde que respeitada a qualificação profissional do empregado e o nível salarial precedente, ou seja, desde que não implique em prejuízo ao obreiro.

Neste ponto, podemos, também, utilizar o entendimento contido no Enunciado 51 do E. TST.

3.5.7. Readaptação funcional por causa previdenciária

A readaptação funcional, para função inferior inclusive, é considerada válida pela lei, para o obreiro que sofre deficiência física ou mental no curso do contrato, caso atestada a lesão pelo órgão previdenciário (§4º do art. 461 da CLT – *“o trabalhador readaptado em nova função por motivo de deficiência física ou mental atestada pelo órgão competente da Previdência Social não servirá de paradigma para fins de equiparação salarial”*).

Trata-se de única hipótese de rebaixamento prevista em nosso ordenamento.

A discussão gira em torno das repercussões salariais da alteração funcional, uma vez que a Constituição aponta para a irredutibilidade salarial.

Deverá ser considerado respeitado o antigo nível remuneratório caso esse corresponda ao resultado da soma do novo salário com o benefício previdenciário recebido pelo empregado, em virtude de incapacidade física relativa.

3.5.8. Promoção

Promoção é o ato pelo qual o empregado é transferido, em caráter permanente, com efetivas vantagens, na estrutura de cargos e funções da empresa, de uma categoria ou cargo para outra categoria ou cargo superior.

Segundo Orlando GOMES⁵⁷, a promoção sempre deverá ser acompanhada de uma melhoria no tratamento econômico, hierárquico e jurídico do empregado. Do contrário, será uma transferência abusiva.

Em regra, a promoção será sempre aceita pelo empregado, uma vez que deverá beneficiá-lo, com ascensão hierárquica e majoração salarial. Discute-se, contudo, se o empregado poderá recusar essa promoção.

Conforme leciona Wagner D. GIGLIO⁵⁸, alguns autores entendem pela inadmissibilidade de uma recusa do empregado. Argumentam que na contratação está implícita a possibilidade de, no futuro, o empregado tornar-se credor de maior confiança do empregador, vindo a ocupar cargos superiores, de maior responsabilidade. Daí a impossibilidade da recusa. Entendem outros que a promoção só será válida se houver a concordância do empregado.

Para Nélcio REIS⁵⁹, o empregado poderá opor-se apenas quando a promoção determinar a mudança de categoria do empregado, uma vez que implicaria em alterar a natureza do trabalho contratado.

Já Orlando GOMES⁶⁰ entende que o empregado poderá recusar a promoção que possa a vir lhe causar prejuízo futuro. Não poderá, contudo, recusá-la por simples capricho ou malícia. Escreve o autor:

“Mesmo na promoção aparentemente vantajosa, o consentimento do empregado exerce influência, pois pode não lhe interessar e ser ad futurum prejudicial, como no caso em que se veja obrigado a desempenhar tarefas para as quais não está habilitado, porque não corresponde à sua qualificação originária. O rendimento inferior que viesse a produzir no novo cargo poderia ser causa para a despedida. O exercício de novas funções poderia exigir nova *formação profissional* à qual o empregado, por motivos óbvios, não esteja disposto. Evidente, porém, que o empregado, por capricho ou por malícia, não pode recusar-se a uma transferência de caráter promocional, que não ofereça, no presente ou no futuro, risco de dano econômico ou moral”.

Portanto, em regra, o empregado não poderá recusar a uma promoção. Poderá, no entanto, haver recusa obreira desde que haja justificativa ponderável,

⁵⁷ Ob. cit. p. 335.

⁵⁸ Ob. cit. p. 297.

⁵⁹ Ob. cit. p. 153.

⁶⁰ Ob. cit. p. 335-6.

como por exemplo, a mudança de categoria profissional ou quando a promoção possa causar prejuízo ao obreiro, econômico ou moral, por exemplo.

CAPÍTULO IV. ALTERAÇÕES DA JORNADA

4.1. Conceituação

A palavra jornada vem do italiano, “giorno”, que significa dia. Logo, jornada de trabalho é a quantidade de labor diário do empregado. Contudo, a palavra é utilizada significando quantidade de trabalho, sem vincula-la a unidade de dia. Assim, temos as expressões jornada semanal ou jornada diária.⁶¹

A jornada de trabalho pode ser, então, definida como a quantidade de trabalho no tempo. Quanto ao horário de sua execução pode ser diurna, noturna ou mista; quanto ao turno, pode ser fixo ou variável, com ou sem intervalo; pode ser rígida ou flexível.⁶²

As alterações da jornada de trabalho poderão ser no sentido ampliativo e redutor da jornada ou quanto ao horário trabalhado.

4.2. Alterações ampliativas de jornada

As alterações ampliativas são aquelas que alargam a jornada laborativa obreira fixada contratualmente ou por norma jurídica.

Segundo o professor DALLEGRAVE NETO⁶³, podemos identificar as seguintes espécies de prorrogação de jornada: a) horas suplementares; b) para atender motivo de força maior; c) para atender à realização de serviços inadiáveis; d) para atender a serviços cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto; e) para recuperar períodos de paralisação de força maior ou causas acidentais; f) para atender a serviço extraordinário de qualquer gênero, pretendido pelo empregador.

A primeira hipótese está prevista no artigo 59, *caput* e §1º celetista e segundo o autor estaria revogada tacitamente pela nova ordem constitucional.⁶⁴ As

⁶¹ DALLEGRAVE NETO, J. A. *Acordo de compensação de jornada de trabalho*. p. 17.

⁶² CASTRO. M. do P. S. W. de. Ob. cit. p. 347.

⁶³ Ob. cit. p. 21.

⁶⁴ Escreve o autor: “Ao ressaltar os ‘casos especialmente previstos (na lei ordinária)’, a Lei Maior acabou por legitimar os acordos de prorrogação de jornada. Porém, com o surgimento da presente Constituição, não há mais espaço para alcançar tal interpretação. O atual artigo 7º, XVI, reza: ‘Remuneração do serviço *extraordinário* superior, no mínimo, em cinquenta por cento a do normal’. Conforme o Min. VATUIL ABDALLA, por ‘serviço *extraordinário*’, como consta do referido artigo, ‘não se pode entender outra coisa que não aquele prestado além da jornada normal, mas de forma excepcional’”. Ob. cit. p. 20.

quatro hipóteses seguintes estão previstas no artigo 61 da CLT e são as únicas que podem ser exigidas de forma unilateral. A última espécie foi trazida pela Constituição Federal, no art. 7º, inc. XVI. Ora, mais uma vez trata-se de exemplos que comprovam a flexibilidade da legislação trabalhista.

Para o autor citado, antes do advento da Constituição Federal, as hipóteses elencadas serviam para balizar qual o adicional que seria pago: se 20% ou 25%. Com a disposição do art. 7º, inc. XVI, a importância desse debate ficou reduzida. Atualmente, as espécies de prorrogações servem apenas para saber quando o empregador pode exigir unilateralmente horas extras de seus empregados e para saber em que situações o Ministério do trabalho pode aplicar multa administrativa em face do descumprimento das jornada máximas previstas em lei, uma vez que cada espécie possui um limite máximo diário de horas, previsto no art. 61 celetista.

Atualmente, portanto, em todos os casos, exceto na compensação de jornada regular, será devido o pagamento do adicional de horas extras, que será de, no mínimo, 50% sobre o valor da hora normal.

As horas extras recebidas habitualmente e seu respectivo adicional integram o salário obreiro para todos os fins, refletindo-se em parcelas trabalhistas, como 13º salário, férias, abono de 1/3, FGTS, aviso prévio etc. e salário de contribuição previdenciária.

Por fim, em razão de sua importância, cabem algumas considerações acerca do acordo para compensação jornada, principalmente quanto à necessidade de ser o acordo escrito e da chancela sindical.

Aqui, novamente, utiliza-se dos ensinamentos do professor DALEGRAVE NETO⁶⁵. Para ele, o acordo de compensação de jornada é o pacto firmado para legitimar o excesso de jornada de um determinado dia da semana, em face do decréscimo parcial ou total do outro, desde que observada a carga máxima. Para tanto, são necessários alguns requisitos que podem ser de existência, validade e eficácia.

O requisito de existência é o acordo firmado entre o empregador e o empregado. O requisito de validade é a observância da carga horária máxima de

⁶⁵ Ob. cit. p. 22.

lei.⁶⁶ Os requisitos de eficácia são a chancela sindical representativa do empregado; duração máxima de 2 anos; observância do limite diário de 10 horas e licença prévia de autoridade competente, quando em prorrogação de labor insalubre ou de mulher e menor.⁶⁷

Em razão da parte final da redação do art. 7º, XIII, da CF/88, que prevê a compensação “*mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho*”, há grande controvérsia quanto à necessidade de acordo escrito e se o acordo escrito pode ser firmado diretamente entre as partes ou se necessita da assistência sindical.

Entende o autor citado que o acordo de compensação é um negócio jurídico bilateral, acessório do contato de trabalho, onde as partes declaram a vontade de regulamentarem determinadas relações jurídicas cujos efeitos o ordenamento jurídico legitima. Assim, afirma que não há como admitir manifestação volitiva tácita.

Entende, ainda, que é necessária a assistência sindical. Fundamenta sua lição em questões gramaticais e princípios visados pela Constituição.

Segundo DALLEGRAVE NETO, quando a Constituição fala em acordo ou convenção coletiva, quis dizer acordo coletivo ou convenção coletiva. Para tal interpretação, o autor cita CELSO CUNHA, que elaborou a revisão gramatical de todas as normas da Constituição e escreveu: “Referindo-se o adjetivo a dois substantivos de gêneros diferentes e no singular, a concordância mais seguida e observada é com o substantivo propínquo (próximo)”.⁶⁸

Além da questão gramatical, ampararam esse entendimento, os princípios e valores constitucionais, os quais valorizam e reconhecem as Convenções e Acordos Coletivos de Trabalho (art. 7º, XXVI).

Arrematando a questão, escreve o professor:

⁶⁶ Registre-se que quando o artigo foi escrito, a previsão legal era apenas semanal. Posteriormente esse limite foi ampliado para 120 dias e mais tarde para 12 meses. Embora seja questionável a constitucionalidade desse limite, em razão da prejudicialidade à saúde e segurança da pessoa humana, aqui não será abordada, uma vez que não é o objetivo desse trabalho. Diga-se, também, que a Constituição, antes de mencionar à “faculdade de compensação de horários”, fez menção a jornada de 8 horas e à carga *semanal* de 44 horas.

⁶⁷ Também quanto a necessidade do trabalho da mulher poderíamos questionar a constitucionalidade, uma vez que a Constituição Federal determina a igualdade entre homens e mulheres (art. 5º, *caput*, inc. I).

⁶⁸ Ob. cit. p. 24.

“Na prática, o Acordo Compensatório pode até ser celebrado diretamente entre empregado e empregador; contudo, faz-se necessário estar *referendado* no instrumento normativo. Se, por exemplo, o ACT ou a CCT da categoria prevê a compensação de jornada em sua cláusula 7ª, podem, então, as partes, com fulcro nessa cláusula, celebrarem acordo escrito de compensação, devidamente assinado pelo obreiro e pelo preposto do empregador”.⁶⁹

4.3. Alterações redutoras de jornada

As alterações redutoras de jornada consistem naquelas em que se diminui a jornada laborativa obreira.

Segundo Maurício Godinho DELGADO⁷⁰, Essas alterações poderão ser de duas ordens: 1) reduções classificadas segundo o seu título autorizativo; e 2) reduções classificadas segundo a causa (ou fator) ensejador de sua ocorrência.

No primeiro grupo, temos a alteração decorrente de *ato unilateral do empregador ou bilateral das partes*. Estas alterações somente serão lícitas se não produzirem qualquer diminuição no salário do empregado. Trata-se, aqui, da combinação entre o art. 468 da CLT e do art. 7º da Constituição Federal.

Nesta hipótese temos uma única exceção, que ocorrerá quando a causa ensejadora da redução atenda interesse extracontratual do empregado. Por exemplo, o obreiro que contratado para realizar função manual gradua-se em Direito e pretendendo iniciar novo exercício profissional em tempo parcial, sem deixar por precaução o antigo serviço, solicita a redução da sua jornada original. Neste caso, a causa torna a mudança contratual favorável ao empregado. Diga-se que o ônus probatório da causa será do empregador.

A outra hipótese prevista neste grupo, são as alterações decorrentes da negociação coletiva. Estas serão lícitas, mesmo que implicando em redução salarial. É o que deriva da previsão constitucional acima citada. Mais uma vez evidenciada a flexibilidade da legislação obreira.

No segundo grupo, temos a previsão do art. 503 da CLT. Este previa a redução da jornada por ato unilateral do empregador, com redução salarial, em caso de força maior ou prejuízos devidamente comprovados. Com a previsão

⁶⁹ Idem nota anterior.

⁷⁰ Ob. cit. p. 85-6.

constitucional, do art. 7º, VI, tal hipótese somente será válida caso respaldada em norma coletiva.

A outra hipótese seria a da Lei 4.923/65. Mas mesmo aqui, já se exigia norma coletiva autorizadora. Contudo, a ação, aventada pela Lei, permitindo ao empregador pleitear perante a Justiça do Trabalho a redução pretendida perdeu validade.

Resumindo qualquer redução de jornada, com redução salarial, em face da disposição constitucional, só será possível mediante negociação coletiva, excetuada a hipótese de interesse extracontratual do empregado.

4.4. Alterações de horário de trabalho

As alterações no horário de trabalho são modificações que atingem o posicionamento da jornada no contexto da distribuição diária e semanal da prestação de serviços pelo empregado.

Alterações ocorridas dentro da mesma jornada padrão (noturna ou diurna) são consideradas, a princípio, lícitas, provando, novamente, a flexibilidade da CLT. Tratam-se de alterações inerentes ao “jus variandi” do empregador. Entretanto, modificações que causem real e significativo prejuízo ao trabalhador são vedadas, conforme prescreve o art. 468 da CLT.

Aqui poderemos contemplar algumas hipóteses que demandam maiores considerações.

4.4.1. Mudança de turno

A mudança de turno (diurno para o noturno, ou vive-versa) constitui-se alteração do contrato de trabalho. Assim, só poderá ocorrer bilateralmente, sem causar prejuízo ao empregado.

Admite-se a alteração de horário laborativo que transfira o obreiro do turno noturno para o diurno (Enunciado 265 do TST) – “*A transferência para o período diurno de trabalho implica a perda do direito ao adicional noturno*”.

Justifica-se essa transferência no fato de que o labor noturno é, essencialmente, mais desgastante ao trabalhador, sob qualquer ponto de vista – pessoal, familiar e até mesmo social – o que retiraria o caráter preponderantemente prejudicial da mudança. Nesse caso, a mudança implicaria em perda do adicional noturno por parte do empregado, sendo, ainda assim, considerada lícita.

Pelo mesmo fundamento, a alteração contratual que transfira o obreiro do horário diurno para o noturno, a princípio será ilícita.

Contudo, a matéria pode ser analisada sobre outro ângulo, conforme destaca Maria Wanderley de CASTRO⁷¹.

Teremos casos em que o empregado dispôs de seu horário diurno para exercer outra atividade (estudo, trabalho etc). Aqui, haverá prejuízo, sendo, portanto, a alteração considerada ilícita.

A perda do adicional noturno, por sua vez, será considerada lícita pois tem caráter compensatório do maior desgaste que causa o labor noturno.

4.4.2. Turno de revezamento

Nos termos do art. 7º, inc. XIV, da Constituição Federal, o trabalhador que trabalha em turno de revezamento tem jornada limita a seis horas. Aquele que cumpre turno fixo, fora as exceções legais e convencionais, terá jornada de oito horas (art. 7º, inc. XIII).

Segundo Maria Wanderley de CASTRO⁷², será inválido determinar ao empregado, sujeito a turno variável, o cumprimento de turno fixo. Ainda mais se, repetidamente, isto resultar no cumprimento de turno noturno. Por outro lado, reduzido o desgaste decorrente do turno variável pela adoção de jornada reduzida, o ajuste bilateral para adotar o turno fixo pode causar prejuízo indireto.

⁷¹ Escreve a autora: “Assim, no tocante à alteração do horário, pode ser fixado que há ensejo à sua ocorrência, por ato bilateral, não constituindo prejuízo para o empregado a perda do adicional noturno, pois este tem caráter compensatório do maior desgaste que lhe decorre do trabalho noturno. (...) Se, contudo, inibe ao empregado o exercício de outras atividades, há de subsistir o horário originalmente estabelecido e contratualizado. A mudança do horário diurno para o noturno, é vedada, comportando, também, temperamento, como a existência de vantagem que poderia ocorrer para o empregado quando, pretendendo estudar, só o pudesse fazer (dado o horário oferecido pelo curso) no horário diurno, colocando-se aí frente ao impasse de romper o contrato de trabalho ou obter um aprimoramento intelectual”. Ob. cit. p. 347-8.

⁷² Ob. cit. p. 348.

Entende a autora, contudo, que a Constituição autoriza a o ajuste a respeito pela via negocial:

“A Constituição Federal autoriza ajuste a respeito, pela via da negociação coletiva, propiciando, assim, a adoção de revezamento em turnos fixos modificando a situação anterior de turnos variáveis, ou que seja procedido em sentido inverso, com a adoção de turnos variáveis em substituição aos turnos fixos observados anteriormente. Trata-se de área em que a flexibilização das condições de trabalho, sob índole coletiva, pode acarretar validamente a modificação de cláusula essencial do contrato”.⁷³

4.4.3. Controle de jornada

Podemos, por fim, identificar empregados sujeitos a controles de jornada, mediante marcação de ponto, com uma jornada rígida. Outros empregados poderão não estar sujeitos a esse controle, tendo uma jornada flexível, podendo cumprir o número de horas previamente fixado de acordo com seu interesse.

A alteração de um sistema para outro depende do ajustamento entre as partes e da inexistência de prejuízos ao empregado. Neste ponto escreve Maria Wanderley de CASTRO: “A alteração de um sistema para o outro deverá ser expressamente ajustada, subordinando-se sua validade à inexistência de graves e reais prejuízos ao empregado”.⁷⁴

Ressalta a autora que, quanto à marcação do ponto, a regra é no sentido de ser exigido o registro (art. 74, §2º da CLT). Registro que é dispensado apenas no caso dos altos empregados e daqueles do art. 62 da CLT.

⁷³ Idem nota anterior.

⁷⁴ Idem nota anterior.

CAPÍTULO V. ALTERAÇÃO DO SALÁRIO

5.1. Conceituação

As alterações salariais serão do tipo qualitativo quando se referirem ao montante do salário.

As mudanças salariais poderão ser positivas e negativas. As positivas são aquelas que incrementam o nível salarial. As negativas são aquelas que restringem o nível salarial.

Poderão, ainda, ser quanto ao modo e a forma de pagamento.

5.2. Elevações salariais

As mudanças salariais positivas, ou seja, que incrementam o nível salarial, por serem favoráveis ao trabalhador serão sempre lícitas, o que não suscita maiores considerações.

5.3. Reduções salariais

As alterações salariais negativas, ou seja, que reduzem o nível salarial, podem ser direta e indireta.

A redução salarial direta pode ser nominal ou real. A redução nominal de salário é aquela que atinge a expressão numérica da remuneração obreira, diminuindo-a formalmente. Trata-se de alteração vedada, caso decorrente de ato das partes (renúncia obreira, ato unilateral ou acordo bilateral).

Isso porque a Constituição Federal consagra o *princípio da irredutibilidade salarial*. Ao mesmo tempo, contudo, abre a possibilidade para a negociação coletiva, o que demonstra, mais uma vez, a flexibilidade do regramento trabalhista. Prescreve o art. 7º, inc. VI: “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição pessoal: (...) VI – irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo,”.

Discute-se, contudo, o limite para essa redução mediante negociação coletiva. Segundo Maurício Godinho DELGADO⁷⁵, existem posições que defendem a inexistência de limites à negociação coletiva.

Para o autor, no entanto, a Constituição recepcionou, em parte, preceitos legais que estabeleciam parâmetros para a redução salarial. Desse modo, a redução permitida pela norma autônoma negociada teria de se enquadrar nas situações de força maior ou prejuízos devidamente comprovados ou, pelo menos, conjuntura econômica adversa, respeitando o percentual máximo de 25% de redução e o salário mínimo legal (art. 503 da CLT⁷⁶ e Lei 4.923/1965).

Para Délio MARANHÃO, amparando-se em Nélcio REIS, nem toda a redução nominal será prejudicial ao empregado, entendendo que se trata de uma solução simplista. Assim, entende que, não havendo prejuízo ao empregado, a redução será possível mediante acordo bilateral. Escreve o autor:

“À primeira vista, parece que toda redução de salário prejudicará, forçosamente, quem nele encontra meio de subsistência. Estamos, porém, com *Nélcio Reis*, em que não se pode dar ao caso um solução simplista e radical, que não corresponderia, muitas vezes, à finalidade da norma que se pretende aplicar. Lembra aquele autor que pode ocorrer a hipótese de a diminuição beneficiar mais o empregado que o patrão, ‘como no caso em que se conciliasse um horário que lhes permitisse trabalhar noutro lugar’, ou no de ‘artistas que inicialmente contratados com altos salários e exclusividade, preferem reduzir a remuneração desde que lhes seja permitido trabalhar em outros setores’. Em tais casos haverá redução de salário sem prejuízo para o empregado. Ora, resultando a alteração do mútuo consenso das partes, desde que dela não decorra prejuízo para o empregado, incontestável é a sua validade”.⁷⁷

A redução real de salário é aquela que atinge o efetivo valor econômico-monetário da remuneração obreira, diminuindo-se do ponto de vista substantivo (embora não do ponto de vista formal).

O Direito do Trabalho pátrio não tem mecanismo eficaz contra a desvalorização da moeda. Temos no país, conforme restou demonstrado do primeiro

⁷⁵ Ob. cit. p. 94.

⁷⁶ Art. 503: “É lícita, em caso de força maior ou prejuízos devidamente comprovados, a redução geral dos salários dos empregados da empresa, proporcionalmente aos salário de cada um, não podendo, entretanto, ser superior a 20% (vinte e cinco por cento), respeitado, em qualquer caso, o salário mínimo da região”.

⁷⁷ Ob. cit. p. 535.

capítulo, plena desindexação salarial, não existindo na lei mecanismos de reajustes automático dos níveis salariais.

Contudo, para Maria Wanderley de CASTRO, há alteração contratual quando se desconsideram a época costumeira de concessão de reajustes. Escreve a autora:

“Há oblíqua redução salarial, porque destrói o valor real do salário, quando se lhe nega o reajuste correspondente à variação dos preços. Esta consideração se robustece, à vista do disposto no inciso IV do art. 7º, da Constituição Federal, que, ao dispor sobre o salário-mínimo, assegura a incidência de ‘reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo’. Assim, há alteração das condições de trabalho e redução indireta do salário, quando, desconsiderando a época em que costumeiramente eram concedidos reajustes, a empresa deixa de fazê-lo, a despeito de ter havido variação ascendente de preços, afetando o poder aquisitivo do empregado”.⁷⁸

A redução indireta é aquela que decorre de outra mudança de cláusula contratual. Essa redução é considerada lesiva do contrato, sendo, desse modo, proibida pelo Direito do Trabalho, nos termos do art. 468 da CLT, ressalvadas as modificações permitidas por norma coletiva negociada e as exceções legalmente acolhidas.

5.4. Modo de pagamento

Quanto ao modo de pagamento, poderá ser de forma quinzenal, semanal ou mensalmente.

A alteração do pagamento mensal para quinzenal ou, ainda, semanal, sem redução do valor, parece beneficiar o trabalhador e, por isso, seria aceitável.

Agora, se o empregado recebe por quinzena, ou por semana, não pode passar a receber por mês. Tal alteração, embora não afete diretamente o ganho, porque permanece o mesmo, traduz em prejuízo indireto ao empregado. O prejuízo poderá decorrer da insatisfação das obrigações pecuniárias destinadas a subsistência e ao cumprimento de obrigações correlatas do empregado.⁷⁹

Portanto, qualquer modificação nesse sentido será ilegal.

⁷⁸ Ob. cit. p. 355.

⁷⁹ CASTRO, M. do P. S. W. de. Ob. cit. p. 355.

Temos, ainda, a questão da data do pagamento⁸⁰. Mesmo mantida a periodicidade mensal, a modificação da data do pagamento, mantida por vários anos em certa data, poderá acarretar prejuízos ao empregado, no que tange as suas obrigações e seu orçamento doméstico.

Diga-se que, o §1º do art. 459 da CLT, faculta o pagamento até o 5º dia útil do mês subsequente ao vencido. O empregador poderá fixar a data de pagamento até esse dia. Fixada a data, a sua alteração viola o art. 459, pois quebraria a periodicidade mensal, já que, no primeiro mês em que ocorrer a mudança, adiada a data de pagamento, estaria ultrapassado o lapso de um mês.

Assim, incabível a alteração da data de pagamento.

⁸⁰ Idem nota anterior.

CAPÍTULO VI. ALTERAÇÃO DO LOCAL DE TRABALHO

6.1. Conceituação

As alterações do local de trabalho tratam-se de alterações circunstanciais, uma vez que dizem respeito à situação ambiental ou organizativa referente às prestações contratuais.

A alteração de local de trabalho resulta, em geral, da aplicação de critérios de gestão empresarial, segundo a conveniência da estrutura e dinâmica da empresa e seus estabelecimentos. Temos a necessidade de organização do serviço em contraposição com o desconforto pessoal e desgaste do trabalhador.

Neste ponto, também temos uma série de hipótese que comprovam a flexibilidade da lei celetista.

A alteração do local de trabalho está prevista nos artigos 469 e 470 da CLT.

Segundo Maurício Godinho DELGADO⁸¹, essas alterações poderão ser relevantes e não relevantes ou lícitas e ilícitas.

6.2. Transferências relevantes e não relevantes

A ordem jurídica presumiu relevante apenas as transferências que impliquem efetiva alteração da residência do trabalhador. Presumiu não relevantes as transferências de local de trabalho que não impliquem no mesmo efeito.

As alterações que não provoquem a mudança na residência do trabalhador são tidas, a princípio, como lícitas, estando inseridas no “jus variandi” da empresa. É o que se infere do art. 469 da CLT: *“Ao empregador é vedado transferir o empregado, sem a sua anuência, para localidade diversa da que resultar do contrato, não se considerando transferência a que não acarretar necessariamente a mudança do seu domicílio”*.

O único limite, segundo Maurício Godinho DELGADO⁸², é de que o empregador deverá arcar com o aumento das despesas com transporte, em caso de ampliação da distância entre o novo local de trabalho e a residência obreira.

Como dito, a CLT considera efetivas apenas as transferências que impliquem na modificação do local da residência do trabalhador. Neste caso, conforme ensina Délio MARANHÃO, o princípio legal é o da intransferibilidade do local de trabalho sem a anuência do empregado.⁸³

Embora a lei fale em domicílio, referiu-se a residência. Domicílio é um conceito jurídico, ao passo que a lei está preocupada com o dado fático da residência do trabalhador e de sua família. É o que escreve Nélcio REIS⁸⁴. Segundo o autor, a lei empregou as expressões localidade do contrato num sentido geográfico (cidade ou municipalidade) e o domicílio no sentido específico de residência.

6.3. Transferências lícitas e ilícitas

Serão lícitas as transferências não relevantes; as relevantes com concordância do trabalhador ou comprovado interesse do mesmo; as relevantes excepcionalmente situadas dentro do “jus variandi” empresarial.

As transferências não relevantes apenas determinarão que, em caso de aumento dos gastos, o empregador deverá arcar com os mesmos.

As transferências com aquiescência do trabalhador ou com seu comprovado interesse, em regra, serão lícitas. Contudo, segundo Maurício Godinho DELGADO⁸⁵, embora a expressão celetista seja “anuência”, tem-se entendido que de distinta do sentido meramente gramatical do dispositivo. É que em face da natural restrição à vontade obreira, caracterizadora do contrato de trabalho, a licitude da alteração dependerá, nesses casos, de atender a interesse obreiro. Sem haver esse interesse, tende-se a inferir virtual coação econômica sobre a manifestação de vontade do trabalhador.

⁸² Ob. cit. p. 98.

⁸³ Ob. cit. p. 528.

⁸⁴ Ob. cit. p. 207.

⁸⁵ Ob. cit. p. 99-100.

As transferências relevantes situadas no “jus variandi” empresarial tratam-se de alterações que implicam na mudança da residência obreira, mas que, ainda assim, podem processar-se sem expressa anuência ou interesse obreiros, ou seja, podem ser determinadas unilateralmente pelo empregador. São quatro as principais situações: 1) quando ocorrer extinção do estabelecimento a que se vincula o empregado (§2º, art. 449 da CLT); 2) quando se tratar de empregado exercente de cargo de confiança (§1º, art. 469 da CLT); 3) quando se tratar de empregado que tenha no contrato cláusula explícita ou implícita de transferibilidade (§1º, art. 469 da CLT); 4) quando a transferência for provisória e existindo real necessidade de serviço (§3º, art. 469).

A noção de real necessidade de serviço tem sido estendida para todas as hipótese autorizativas de transferência. Nesse sentido é o Enunciado⁸⁶ 43 do TST. Essa ampliação da real necessidade de serviço, visa impedir a transferência com caráter punitivo. Assim, não havendo necessidade de serviço, a transferência será considerada arbitrária e abusiva.⁸⁷

No caso de haver cláusula contratual, implícita ou explícita, prevendo a possibilidade de transferência, a necessidade de serviço se presume. Caberá nesse caso a prova da abusividade ao empregado. Não havendo cláusula prevendo a transferência, a prova da real necessidade de serviço compete ao empregador.

6.4. Adicional de Transferência e ajuda de custo

O adicional de transferência é a parcela salarial suplementar devida ao empregado submetido a remoção de local de trabalho que importe em mudança de sua residência.

O seu pagamento está previsto no art. 469, §3º da CLT, devendo ser de pelo menos 25% sobre o salário pago ao trabalhador – *“Em caso de necessidade de serviço o empregador poderá transferir o empregado para localidade diversa da que resultar do contrato, não obstante as restrições do artigo anterior, mas, nesse caso, ficará obrigado a uma pagamento suplementar, nunca inferior a 25% (vinte e cinco*

⁸⁶ Enunciado 43 do TST: “*Presume-se abusiva a transferência de que trata o §1º do art. 469 da CLT, sem comprovação da necessidade do serviço*”.

⁸⁷ MARANHÃO, D. Ob. cit. p. 529.

por cento) dos salários que o empregado percebia naquela localidade, enquanto durar essa situação”.

Há, contudo, muita controvérsia a seu respeito, afora a hipótese de comprovado interesse obreiro, quando não há a incidência do adicional.

Conforme ensina Maurício Godinho DELGADO⁸⁸, podemos identificar três vertentes acerca da incidência do adicional.

Para alguns, o adicional não seria devido nas transferências unilaterais autorizadas pela lei: cargo de confiança, contrato com cláusula prevendo a transferência e extinção de estabelecimento. Seria devido apenas no caso da provisoriedade e existindo real necessidade de serviço.

Outros entendem que o fator condicionante à percepção do adicional de transferência seria a provisoriedade (ou não) da transferência. Tratando-se de uma mudança definitiva, não incidiria o adicional. Essa interpretação decorre do fato de o artigo trazer a frase “*enquanto durar essa situação*”.

Para o citado autor, o melhor critério para se aferir a provisoriedade está na noção que contrapõe definitividade e provisoriedade. Definitiva seria aquela alteração que se estabilizou plenamente no contrato, de modo que sua causa, conteúdo e validade não podem mais ser questionados e aferidos. Provisória seria aquela mudança ainda precária na história do contrato, uma vez que sua causa, conteúdo e validade podem ser questionados e aferidos. Escreve o autor: “(...) definitiva será a modificação circunstancial que se tenha produzido já no período prescrito do contrato, ao passo que provisória será aquela transferência que tenha ocorrido no período contratual não prescrito”.⁸⁹

Uma última interpretação entende que a transferência relevante (provisória ou definitiva) tende a provocar o surgimento de circunstâncias mais gravosas ao exercício do contrato para o trabalhador. Por essa razão, o adicional de transferência deveria ser pago ao empregado transferido, exceto se a transferência decorrer de interesse extracontratual do obreiro.

⁸⁸ Ob. cit. p. 101-104.

⁸⁹ Ob. cit. p. 103.

Por fim, o art. 470 prevê o pagamento ao obreiro de parcela voltada a repor as despesas de transferência do trabalhador e sua família. Tal parcela visa a reparação ou antecipação de gastos.

6.5. Empregados intransferíveis

Alguns empregados, em razão de sua situação, são intransferíveis: o empregado estável constitucional (servidor celetista da administração direta, autárquica e fundacional) e o dirigente sindical.

Quanto ao servidor público celetista estável, a garantia de intransferibilidade é imanente à vantagem estabilitária. Claro que a extinção do órgão administrativo não poderá impedir a transferência contratual deste para outro órgão ou entidade, desde que não implique na mudança de residência.

No que se refere ao dirigente sindical, a intransferibilidade resulta não só da garantia de emprego, mas também do modelo sindical do País: a base territorial. Tanto é que a aceitação ou requerimento de transferência implica na perda do mandato sindical (§1º do art. 543 da CLT; art. 8º, II, da CF/88).

Outros empregados poderiam ser incluídos nesse rol. Contudo, tal entendimento não é pacífico. Tratam-se dos demais empregados investidos de garantia de emprego – cipeiro, gestante, acidentado, diretor cooperativa obreira etc. – e dos casos envolvendo menores.

Segundo GODINHO DELGADO⁹⁰, quanto à inclusão dos demais empregados revestidos de garantia de empregado, não pode haver dúvida, uma vez que se encontram imantados pela proteção da intransferibilidade. De acordo com o autor, a intransferibilidade é imanente à própria idéia de garantia de emprego.

No que concerne aos empregados menores de 18 anos, há uma tutela especial pela ordem jurídica, dirigida a garantir a prevalência de seus direitos à formação física, moral e educacional (art. 227, caput e §3º, III, da CF/88). Tais objetivos restringem o “jus variadi” empresarial no que se refere as transferências.

⁹⁰ Ob. cit. p.107-8.

CAPÍTULO VII. A ALTERAÇÃO DO ARTIGO 468 DA CLT

Em vista do exposto no primeiro capítulo, afirma-se a necessidade de alteração do artigo 468.

A discussão acerca dessa mudança é de extrema importância, uma vez que, ao lado do Enunciado 51 do TST, o artigo é a viga mestra das alterações objetivas do contrato de trabalho, como visto nos capítulos anteriores. A única exceção, a princípio, refere-se as alterações do local de trabalho.

Os argumentos utilizados contra o artigo são variados. Além daqueles, de ordem geral, já citados no Capítulo I, temos que se trataria de um artigo contraditório, em vista da possibilidade da dispensa imotivada; que interfere demasiadamente na autonomia da vontade das partes; que o empregador estaria a mercê da vontade, plena e unilateral dos empregados; que é de extremo rigor etc.

Tal discussão isere-se nitidamente no modelo de Estado neoliberal, uma vez que se pretende a auto-regulação das partes contratantes, no caso empregado e empregador, sem (ou com muito pouca) interferência estatal.

Não concordamos com nenhum dos argumentos utilizados, pelas razões que serão expostas.

7.1. Contradição e inconveniente: inexistência

Afirma-se que o artigo 468 da CLT, além de dificultar ou tornar arriscada para o empregador qualquer alteração do contrato individual de trabalho, contraditoriamente permite a dispensa imotivada.⁹¹

Segundo essa linha, seria menos arriscado para o empregador efetuar a dispensa, pagando as verbas rescisórias, em vez de assumir os riscos da alteração contratual. Daí a contradição.

Propõe-se como solução a mesma sistemática do art. 477, §1º da CLT, que exige a assistência (homologação) sindical ou do Ministério do Trabalho para a validade do pedido de demissão ou de recibo de quitação de verbas rescisórias, no tocante aos empregados com mais de um ano de serviço. Admitir-se-ia, assim, a

⁹¹ FIGUEIREDO, A. B. de. *Princípio da proteção e o artigo 468 da CLT*. p. 33-5.

alteração do contrato individual, independentemente da ocorrência de prejuízos ao empregado, desde que mediante a assistência do sindicato da categoria do empregado ou da autoridade competente.

Essa formulação, contudo, é falha.

Primeiro, ela parte do pressuposto de que o empregador corre o risco de ter a alteração do contrato nulificada. Ora, como vimos, há uma gama de alterações possíveis, mesmo em prejuízo do empregado. Aqui repetimos a lição de Wagner D. GIGLIO, para o qual a inalterabilidade do contrato de trabalho deixou de ser a regra para ser uma exceção.⁹² Citamos, a título de exemplo, as alterações funcionais provisórias, a reversão do cargo de confiança, a redução salarial mediante acordo e convenção coletiva, as alterações e prorrogações de horário de trabalho, transferências etc.

Além disso, caberá ao empregador avaliar a possibilidade da alteração, sem causar prejuízos aos seus empregados. Para tanto, poderá consultar juristas, advogados e sindicatos antes de realizar a modificação, evitando, assim, futuras demandas jurídicas.

Em segundo lugar, a participação do Sindicato obreiro na homologação da alteração, apenas poderá indicar boa-fé por parte do empregador, mas nunca validar a alteração. A solução de participação do sindicato visando dar validade a alteração desconsidera que nem todos os sindicatos brasileiros possuem a mesma força e representatividade⁹³. Some-se a isso o fato de que a força dos sindicatos restou diminuída, uma vez que o problema do desemprego também os afeta diretamente. Por fim, suponhamos que o Sindicato negue-se a homologar a alteração contratual. Nesse caso, também, nada impedirá que o empregador demita o empregado.

Em terceiro lugar, o risco referente a alteração contratual lesiva ao obreiro pertence a este e não ao empregador. É reconhecido que o judiciário trabalhista possui tendências conservadoras. Não raro, portanto, haverá magistrados que entenderão pela prescrição, embora o art. da CLT fale em nulidade absoluta, que o

⁹² Página 16.

⁹³ Sobre o tema escreve J. L. de CASTILHO PEREIRA: "Não há como se comparar, por exemplo, a força dos metalúrgicos do ABCD de São Paulo com os trabalhadores do Vale do Jequitinhonha, em Minas Gerais, uma das regiões mais pobres do Brasil. sem em São Paulo é possível se pensar num enfraquecimento da tutela estatal, esta é inconcebível nas regiões mais pobres do Brasil". *Temas polêmicos do direito material e do direito processual do trabalho*. p. 07-17.

empregado concordou com a alteração, que não é prejudicial, que a situação se estabilizou no tempo etc.

De outra parte, com a existência do artigo 468 da CLT, as alterações lesivas ao empregado restam, ao menos, inibidas, pois, poderá o empregado conseguir, futuramente, provar e ganhar uma demanda, em razão de prejuízos causados pela alteração contratual que “aceitou”. Ora, é evidente que com o poder potestativo quase que ilimitado do empregador, o empregado terá que, em regra, mesmo com a assistência sindical, aceitar as alterações impostas pelo seu patrão, ainda que lhe sejam prejudiciais.

Contudo, como dito, a proteção existente no art. 468, ao menos, inibe essa prática e possibilita a revisão futura pelo poder judiciário.

7.2. Proteção descabida e extremo rigor: falácia

Afirma-se que a regra do artigo 468 da CLT, na atualidade, seria descabida. O artigo em referência, além de interferir de forma direta e contundente na autonomia das partes, colocaria o empregado em uma posição de preponderância absoluta, trazendo incerteza jurídica a relação laboral.

Aqui citamos o entendimento de CÍCERO VIRGULINO:

“Esse dispositivo interfere de forma direta e contundente, na autonomia da vontade das partes, dando, de forma generalizada e imprecisa, uma tutela ampla, consistente e perigosa ao empregado, - que em dias atuais não mais se justifica -, em detrimento do empregador, colocando-os, consequentemente, em CONDIÇÕES diferenciadas na relação jurídica laboral (...)”.⁹⁴

Mais adiante escreve o autor:

“(...) não podemos conceber que em plena entrada do século XXI, se sustente a ‘*incapacidade absoluta*’ do empregado ante o empregador para firmar pactos e negociar aspectos que disciplinem as CONDIÇÕES decorrentes da interferência inter subjetiva espelhada na relação laboral. Não podemos admitir e nem aceitar, que o empregado seja considerado incapaz de sopesar os prós e os contra, - durante as negociações para realização das ALTERAÇÕES propostas -, que venham a ser passíveis de ocorrer face às ALTERAÇÕES das CONDIÇÕES laborais originalmente firmadas. Não aceitamos, ainda, a posição sustentada por

⁹⁴ SILVA FILHO, C. V. da. *Contrato de trabalho – alterações das condições pactuadas*. p. 63.

juristas, de que não saibam, os empregados, exercitar seus direitos -, para a defesa de seus interesses trabalhistas e para impedir, por uma via procedimental lógica, jurídica e legal, os possíveis abusos que venham a ser perpetrados pelo empregador. Não corroboramos, por fim, com o entendimento de que o empregado não saiba o que mais lhe convém; o que é melhor para si durante a relação de emprego”.⁹⁵

Por fim, conclui que as alterações só serão nulas em caso de vício de consentimento:

“(...) a alteração realizada, seja de forma escrita consubstanciada em um instrumento assinado pelas partes; seja de forma oral, através de exteriorização verbal de palavras; seja, ainda, através de pura aceitação tácita, quer por parte do empregado, quer pelo empregador, de novas práticas laborais, sem que ocorra oposição, terão plena eficácia jurídica. Tal só não ocorrerá, caso se faça presente vícios de consentimento, ou qualquer outro motivo que, por força de lei, impeça a existência lícita e legal dos contratos de forma em geral, tais quais ilicitude de objeto; renúncias a direitos indisponíveis trabalhistas; incapacidade de uma das partes; descumprimento cogente de forma legal; etc.; etc., consubstanciando, tais aspectos, limitações ao exercício do direito de novar”.⁹⁶

Parece equivocado tal entendimento.

A proteção que se confere ao empregado não é decorrente de um estado de inferioridade cultural em relação ao empregador, como se o empregado fosse menos sabido; um indivíduo “que não sabe exercitar seus direitos”.

De toda sorte, não se duvide, ainda, que diante da imensidão de nosso país, haja pessoas facilmente enganáveis por outras, seja pela falta de educação, cultura, saúde etc. Tratam-se de situações essas que agravam o problema e justificam, ainda mais, a regra celetista. Sobre a questão da hipossuficiência escreve Emmanuel Teófilo FURTADO:

“Ademais, a condição de hipossuficiente não reside apenas na seara econômica, sendo o trabalhador brasileiro hipossuficiente em educação, em saúde, em habitação, muita vez desconhecendo a legislação protetora por conta da falta de engajamento sindical, tudo isso corroborando para que desde o momento da celebração do pacto de labor o obreiro se posicione numa condição de inferioridade diante do empregador, razão pela qual mais propenso fica a abrir mão de direitos essenciais, ora porque os desconhece, ora porque, mesmo tendo

⁹⁵ SILVA FILHO, C. V. da. Ob. cit. p. 64.

⁹⁶ SILVA FILHO, C. V. da. Ob. cit. p. 66.

ciência dos mesmos, prefere abrir mão a perder a oportunidade de conseguir o emprego”.⁹⁷

Mais que a questão da hipossuficiência, a disciplina do artigo 468 celetista atenta para o estado de subordinação em que se encontra o empregado, seja ela jurídica ou econômica. Aqui citamos, novamente, a lição de Orlando GOMES e Elson GOTTSCHALK:

“O empregado submerge-se em estado de subordinação, gerado em sua relação de emprego que, não raro, afeta, por sua própria natureza, a liberdade de consentir. Subordinado como se encontra ao empregador, não está, o mais das vezes, em condições de *manifestar* livremente sua vontade. Consequentemente, concordará muitas vezes com a alteração que interesse a outra parte, pelo justo temor de desemprego. Dará o consentimento sem espontaneidade. Daí resulta a sanção de nulidade para *alteração bilateral* de que resulte, *direta* ou *indiretamente*, em prejuízo para o empregado. É para protegê-lo que se estabelece essa medida restritiva de sua liberdade contratual, restritiva da vontade dos dois sujeitos da relação. Assim deve presumir-se que o consentimento foi viciado negar-lhe eficácia”.⁹⁸

Ora, o empregado não agirá, diante de uma proposta de alteração de seu contrato de trabalho, por parte do empregador, com sua plena vontade. Diante de um poder potestativo do empregador, quase que ilimitado, o empregado sabe que se não aceitar a alteração poderá ser demitido. Some-se a isso a massa de desempregados, que por certo, aceitarão trabalhar (na falta de outra opção) de acordo com as novas condições oferecidas pelo patrão.

Tratando dessa questão escreve Emmanuel Teófilo FURTADO:

“É que tendo em vista o já denominado exército de reserva da realidade capitalista, fruto do desemprego que alimenta tal sistema, fragilizando desde o início da celebração do contrato de trabalho se encontra o obreiro, posto que tem ciência que se não quiser o emprego outros tantos aceitarão, por se encontrarem desempregados”.⁹⁹

Ademais, pelas razões supra exposta, nenhum poder de barganha possui o empregado.

⁹⁷ FURTADO, E. T. *Alteração do contrato de trabalho*. p. 87.

⁹⁸ Ob. cit. p. 325.

⁹⁹ Idem nota 97.

“O empregado humilde tem que garantir o emprego, por mais adversas que sejam as condições e por mais ínfimo que seja o salário, uma vez que o desemprego é uma realidade que impera em nossa sociedade, sendo menos gravoso para o obreiro ganhar pouco que nada ganhar. Em virtude de tal realidade social é que o princípio da autonomia da vontade sofre limitações que objetivam espantar o abuso econômico, que encontra terreno fértil na sociedade capitalista”.¹⁰⁰

Ao menos, como já dito no item anterior, com a proteção do artigo 468 da CLT, pode o empregado requerer, se não no ato, futuramente, a reversão da alteração do contrato, mediante a tutela estatal. Além do que, a existência do artigo deve inibir a atuação dos empregadores. Não há dúvida, por tudo o que se escreveu até aqui, que poderá o empregado se sujeitar a uma alteração contratual ainda que lhe seja prejudicial.

Aumentar a liberdade das partes, admitindo qualquer alteração, desde que assistida pelo sindicato ou aceita pelo empregado, significa retroceder no tempo. Ao tempo em que o liberalismo imperava, marcado pela injustiça e desigualdade sociais.

É o que escreve SOUTO MAIOR:

“Deve-se aprender com a história e, portanto, não se pode olvidar que o período anterior ao surgimento do direito do trabalho – que é recente, diga-se de passagem – foi marcado pela injustiça da escravidão, sem que isso tivesse representado qualquer fator de orgulho para os povos. Fazer valer o direito do trabalho mais que uma questão de justiça é o resultado inexorável de nossa responsabilidade histórica”.¹⁰¹

No mesmo sentido, ainda, CASTILHO PEREIRA:

“É ainda fundamental – ao menos nesta quadra – que o Estado, com sua intervenção, regule as relações de emprego, em ordem à dignidade do trabalho humano, que não pode ser reduzido a descartável peça da economia mundial; economia está que, como se sente, não tem diminuído a distância entre os ricos – cada vez em número menor – e os pobres, cada vez mais miseráveis. O Estado deve voltar a ser agente da Justiça Social”.¹⁰²

¹⁰⁰ FURTADO, E. T. Ob. cit. p. 46.

¹⁰¹ SOUTO MAIOR, J. L. *Direito do trabalho e desenvolvimento econômico – um contraponto à teoria da flexibilização*.

¹⁰² CASTILHO PEREIRA, J. L. de. *Perspectiva do direito do trabalho*. p. 16.

Portanto, qualquer alteração do artigo 468 da CLT, que simplesmente aumente a autonomia das partes, sem conferir qualquer garantia ao empregado, não é bem vinda. Simplesmente porque significaria um retrocesso no tempo e o fim de mais uma das garantias do trabalhador.

CONCLUSÃO

O presente trabalho leva-nos a algumas conclusões.

A primeira delas é que em razão da crise social, ocasionada pelo desemprego em massa, temos variadas formulações que procuram modificar o Direito do Trabalho. Tratam-se de formulações amparadas pela tese da flexibilização do Direito do Trabalho e que se inserem no novo modelo que se implanta, o neoliberalismo. Demonstrou-se, contudo, que essas formulações não são verdadeiras e partem de pressupostos equivocados, mas que predominam, uma vez que não há um contraponto contra essa teoria.

Em segundo lugar, demonstrou-se que o regramento das alterações do contrato de trabalho não se trata, como em muitos outros casos da legislação trabalhista, de um regramento inflexível. Não são raras as hipóteses em que a legislação permite que o empregador modifique o contrato de trabalho, inclusive de forma unilateral e prejudicial ao empregado. São diversos os exemplos: alterações funcionais de emergência, substituição temporária, reversão da função de confiança, mudança e prorrogação de horário de trabalho, alteração salarial mediante negociação coletiva, transferências etc.

Em terceiro lugar, resta concluirmos pela necessidade de manutenção das regras estudadas, pois, no campo das alterações, as regras previamente pactuadas tratam-se de um mínimo que deve ser garantido ao trabalhador. Além do que, o direito de resistência obreiro resta extremamente prejudicado diante do aumento do exército de reserva e da inexistência da estabilidade no emprego. Por fim, apenas para argumentar, diante de uma alteração proposta pelo empregador, pelos motivos indicados, nenhum poder de barganha possui o empregado.

Àqueles que defendem a alteração do artigo 468 celetista, nos termos aqui analisados, falta sensibilidade para perceber a nossa atual realidade social. Diante dessa, evidente que o direito de resistência obreiro e, com este, qualquer poder de barganha, restam totalmente prejudicados, senão, ausentes. Portanto, a proteção conferida pelo art. 468 celetista não é contraditória, descabida, exagerada, cega ... etc. Trata-se de uma proteção extremamente necessária.

Cabe ao Direito do Trabalho, a exemplo de outros direitos, como o do Consumidor ou o da Família, a tutela do mais fraco. Com isso estará cumprindo o seu papel, com vistas a uma sociedade mais justa e igualitária. Daí a necessidade de manutenção da regra principal das alterações contratuais trabalhistas objetivas: o artigo 468 celetista.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALEMÃO, Ivan. **Direito das Relações de Trabalho**. São Paulo. LTr. 1998. p. 158-168.
- CASTRO, Maria do Perpétuo S. Wanderley de. **Alteração do contrato de trabalho**. "in" DUARTE, B. H., coord. **Manual de direito do trabalho: estudos em homenagem ao prof. Cassio Mesquita Barros**. São Paulo, LTr, 1998. p. 337-361.
- DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **Acordo de compensação de jornada de trabalho**. "in" Revista Síntese Trabalhista, n.º 102, DEZ/97. p. 17-31.
- DELGADO, Maurício Godinho. **Alterações contratuais trabalhistas**. São Paulo, LTr, 2000.
- FIGUEIREDO, Antonio Borges de. **Princípio da proteção e o artigo 468 da CLT**. "in" Revista Síntese Trabalhista, n.º 110, AGO/98. p. 33-5.
- FORRESTER, Viviane. **O horror econômico**. São Paulo, Editora Universidade Estadual Paulista, 1997.
- FURTADO, Emmanuel Teófilo. **Alteração do contrato de trabalho**. São Paulo, LTr, 1994.
- GÉNÉREUX, Jacques. **O horror político: o horror não é econômico**. 3ª ed., Rio de Janeiro, Editora Betrand Brasil, 2000.
- GIGLIO, Wagner D. **Alteração do contrato de trabalho**. Revista LTr, São Paulo, v. 47, n.º 11, nov. 1983. p. 295-300.
- GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de direito do trabalho**. 14ª ed., Rio de Janeiro, Forense, 1998. p. 325-342.
- JARDIM, Heros de Campos. **Alterações do contrato individual de trabalho**. "in" BARROS, Alice Monteiro de., coord. **Curso de direito do trabalho: estudos em memória de Célio Goyata**. v. II, São Paulo, LTr, 1993. p. 393-407.
- KREIN, José Dari; ANTONIO DE OLIVEIRA, Marco. **Mudanças institucionais e relações do trabalho no Brasil**. "in" DIPLO BRASIL: caderno de debates do Le Monde Diplomatique edição brasileira. Especial n.º 01: Globalização e Mundo do Trabalho. SET/2000. Instituto ABAPORU; Escola sindical São Paulo da CUT; Veraz Comunicação. p. 10-13.

- MARTINS, Idélio. **Alteração do contrato de trabalho: limites ao poder de comando da empresa.** "in" Revista de Direito do Trabalho, Editora Revistas dos Tribunais, São Paulo, n.º 52, ano 9, nov./dez., 1984. p. 39-42.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho.** 14ª ed., São Paulo, Saraiva, 1997. p. 483-497.
- _____. **Tendências de Flexibilização das normas reguladoras das relações de trabalho no Brasil.** "in" Estudos de direito do trabalho e processo do trabalho em homenagem a J. L. Ferreira Prunes. São Paulo, LTr, 1998. p. 45-52.
- PAIVA, M. A. Lobato de. **Flexibilização e desemprego.** "in" Juris Síntese n.º 20, NOV/DEZ de 1999.
- PEREIRA, José Luciano de Castilho. **Perspectiva do direito do trabalho.** Palestra de abertura do VII Encontro Regional dos Magistrados do Trabalho da 6ª Região, em Recife, em 1º de abril de 1998. "in" Revista Síntese Trabalhista, Editora Síntese, n.º 108, JUN/98. p. 07-16.
- _____. **Temas polêmicos do direito material e do direito processual do trabalho.** "in" Revista Síntese Trabalhista, Editora Síntese, n.º 32, AGO/94. p. 07-17.
- RAMOS FILHO, Wilson. **O fim do poder normativo e a arbitragem.** São Paulo, LTr, 1999.
- REIS, Nélío. **Alteração do contrato de trabalho.** 2ª ed. Rio de Janeiro, Livraria Freitas Bastos, 1957.
- SILVA FILHO, Cícero Virgulino da. **Contrato de trabalho – alterações das condições pactuadas.** 1ª ed., Araras, Editora Bestbook, 2000.
- SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Direito do trabalho e desenvolvimento econômico – um contraponto à teoria da flexibilização.** "in" Juris Síntese n.º 18. JUL/AGO de 1999.
- _____. **Modernidade e direito do trabalho.** "in" Jomal Síntese, n.º 48, FEV/2001, p. 3.
- SÜSSEKIN, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; SEGADAS, Viana. **Instituições de direito do trabalho.** 15ª ed., São Paulo, LTr, 1995. p. 506-537.